



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

“Historias de vida de mujeres cooperativistas de las finanzas solidarias. Casos de mujeres dirigentes en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión del distrito de San Juan de Lurigancho”

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Zaori LIFONCIO HUAYHUARIMA

ASESOR

Ela Dorena PÉREZ ALVA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Lifoncio, Z. (2019). *Historias de vida de mujeres cooperativistas de las finanzas solidarias. Casos de mujeres dirigentes en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión del distrito de San Juan de Lurigancho*. Tesis para optar el título de Licenciada en Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METATOS COMPLEMENTARIOS

Código Orcid del asesor: 0000-0001-9199-5354

DNI del autor: 77148266

Grupo de investigación: Seminario de economía social, solidaria y popular.

Institución que financia parcial o totalmente la investigación: El Vicerrectorado de Investigación y Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el Centro de Formación Escuela para el Desarrollo.

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión. Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima –Perú.

Coordenadas geográficas: - 11.993829, -77.017568

Año o rango de la investigación que abarcó: 2016 – 2019.



VICEDECANATO ACADEMICO

**ACTA DE EVALUACION PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

En Lima a los tres días del mes de setiembre del dos mil diecinueve, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia del Mg. Carlos Eduardo Cáceres Torres y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se dio inicio a la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller **Zaori Lifoncio Huayhuarima**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, intitulada:

**"HISTORIAS DE VIDA DE MUJERES COOPERATIVISTAS DE LAS FINANZAS
SOLIDARIAS. CASOS DE MUJERES DIRIGENTAS EN LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO SAN HILARIÓN DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE
LURIGANCIO"**

A continuación se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

DIECINUEVE (19)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller **Zaori Lifoncio Huayhuarima**, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Mg. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Presidente

Mg. Esther Judith Vidal Córdova
Miembro

Lic. Velia Narcisa Rosas Villena
Miembro

Lic. Elá Dorena Pérez Alva
Accesora

Dr. Francisco Felipe Quiroz Chueca
Vicedecano Académico



Dedicado

A la cooperativa de ahorro y crédito San
Hilarión, especialmente a las mujeres
cooperativistas quienes se han abierto un
espacio en la historia.

Agradecimiento

A Aquilia, mi madre. Quien siempre estuvo guiando mis pasos y siendo cómplice de mis luchas, hoy logro entender su singular frase que desde pequeña la he venido escuchado decir: “Estudien hijas para que no dependan de nadie y sean ustedes quienes decidan sus destinos”. Una fiel luchadora por las injusticias quien tuvo un proceso de formación alternativo que le permitió poder entender las desigualdades sociales. Gracias por apoyarme y creer en mí desde el primer momento que decidí estudiar Trabajo Social.

A Emilio, mi padre. Quien desde pequeña me enseñó la algarabía de la vida, mi fuerza y refugio en mis días de lluvia. De quien aprendí el coraje y la valentía de luchar para alcanzar mis sueños.

A mis hermanos, Jonathan, Gaby y Manchini quienes terminaron siendo mi fuerza en este camino universitario, con quienes me formé desde espacios alternativos de educación y con quienes comparto sueños comunes de un mejor país.

A Ela, mi maestra y compañera de ruta con quien decidimos enrumbarnos en este arduo camino de idas y vueltas, gracias por leerme, escucharme y por sobre todo creer en mí, aún recuerdo cuando dijiste “Zaori hoy ingresamos tu postulación para la beca si o si”, gracias por todo Ela, seguiremos en esta ruta compañera, ¡Hasta la Victoria Siempre!.

Al Vicerrectorado de Investigación y Posgrado UNMSM y Escuela para el Desarrollo entidades que financiaron la presente investigación.

Contenido

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: LAS MUJERES COOPERATIVISTAS Y EL ACCESO AL CRÉDITO EN EL SISTEMA DE FINANZAS SOLIDARIAS	12
1.1. Los intentos por escribir sobre mujeres y las finanzas solidarias en el Perú	12
1.1.1. Las evidencias encontradas del acceso al crédito de las mujeres por medio de las cooperativas de ahorro y crédito	15
1.1.2. Recibir crédito, ¿para qué?. Situación laboral de las mujeres.	19
1.2. Autonomía económica de las mujeres y relaciones económico sociales	23
1.3. La participación cooperativa de mujeres en cargos directivos	28
1.3.1. La teoría de techo de cristal	32
1.3.2. Principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos de dirección	33
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	36
2.1. Metodología del estudio	38
CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO, VINCULACIONES DE LA COOPERATIVA CON EL TERRITORIO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	48
3.1. Características geográficas del distrito de San Juan de Lurigancho	48
3.2. El territorio de San Juan de Lurigancho	49
3.3. Dinámica económica del distrito	55
3.4. Problemáticas sociales que enfrentan	63
CAPÍTULO IV: LA EXPERIENCIA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN HILARIÓN, UNA APUESTA ECONÓMICA DE CRÉDITO SOLIDARIO	68
4.1. Memoria de San Hilarión, la búsqueda de una alternativa	69
4.1.1. Los inicios de la organización, respaldados por la iglesia	72
4.1.2. Nuevas estrategias de generar dinero y hacer frente al terrorismo	75
4.1.3. Ir creciendo en los territorios	78
4.1.4. Ir creciendo en asociados y asociadas	81
4.2. La dinámica cooperativa y sus implicancias	83
4.2.1. Mujeres participando en los órganos de representación	84
4.2.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	88
4.2.3. Somos asociadas, somos visibles	91
CAPÍTULO V: UN SISTEMA CREDITICIO QUE ENRUMBA A LAS MUJERES COOPERATIVISTAS DE AHORRO Y CRÉDITO POR EL CAMINO DE SU AUTONOMÍA ECONÓMICA	93
5.1. Situación previa de las mujeres antes del acceso al crédito dentro del sistema cooperativo	94

5.1.1 Entre trámites tediosos y el no cumplir con el perfil indicado	97
5.2. El sistema crediticio cooperativo, oportunidades acorde al bolsillo	102
5.2.1. Elementos que las mujeres dirigentes valoran del sistema crediticio	105
5.2.2. Debilidades encontradas en el sistema crediticio	107
5.3. El crédito, más que una mera transacción económica	112
5.4. El proceso de autonomía económica de las mujeres dirigentes	119
5.4.1. Cambios desarrollados en la dimensión personal	122
5.4.2. El reconocimiento de su aporte económico fortalece su autoestima	123
5.4.3. La capacidad de generar ingresos y recursos propios fortalece su autoconfianza	128
5.4.4. Incremento en la toma de decisiones dentro del hogar	130
5.4.5. Incremento en el poder de negociación con su pareja, disponer tiempo para participar en los espacios de la cooperativa	131
CAPÍTULO VI: MUJERES CONOCIENDO, APRENDIENDO Y ASUMIENDO CARGOS DE REPRESENTACIÓN DIRIGENCIAL	136
6.1. Condiciones generadas por la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa para la presencia y participación protagónica de las mujeres en el espacio cooperativo	137
6.2. Mujeres ingresando poco a poco al espacio de formación dirigencial	144
6.3. Reestructurando el espacio de formación	147
6.4. Entendiendo la participación de las mujeres cooperativistas dentro de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa y su impacto en el ejercicio dirigencial	150
6.5. Percepciones de las mujeres cooperativistas sobre su participación dentro del espacio de formación dirigencial	158
6.6. Camino al liderazgo, participación política de mujeres dirigentes	167
6.6.1. Mujeres dirigentes acercándose al entendimiento de la corriente cooperativistas	167
6.6.2. Mujeres directivas en la toma de decisiones, conociendo y generando relaciones con los grupos de poder dentro de la cooperativa	170
6.6.3. Involucramiento en actividades de la cooperativa	174
CAPÍTULO VII. PARTICIPACIÓN DE MUJERES COOPERATIVISTAS EN EL GOBIERNO COOPERATIVO	177
7.1. Recorrido, construcción de su identidad política y posicionamiento	178
7.2. Romper el techo de cristal y los estereotipos preestablecidos	187
7.3. Equilibrando responsabilidades entre el trabajo y la familias	190
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	199

INTRODUCCIÓN

Cuestionar el modelo vigente representa pensar en un mundo común para mujeres y hombres más allá del discurso dominante, y más allá de la simple idea de igualdad.

Cristina Carrasco, 2014.

En el Perú la búsqueda de “alternativas” económicas ha sido y es parte de una realidad vigente dentro de los movimientos sociales. Desde las ciencias sociales se han iniciado indagaciones acerca de estas experiencias económicas alternativas, experiencias que se desarrollan bajo otras lógicas que no son meramente capitalistas.

El contexto de crisis en el que hoy nos encontramos ha puesto sobre la mesa los viejos debates acerca de la concepción de la economía debido a la existencia de prácticas económicas que no se rigen necesariamente bajo la lógica económica hegemónica, sino bajo la lógica solidaria basada en la cooperación, la solidaridad y la asociatividad, expresiones emergentes e incipientes de otra manera de hacer economía, las cuales terminan siendo una alternativa organizativa de subsistencia en medio de las desigualdades generadas por la estructura hegemónica de mercado.

Estas prácticas de economía alternativa han sido encontradas en el territorio de San Juan de Lurigancho, un distrito urbano popular que alberga una de las experiencias de crédito más grandes de la ciudad de Lima Metropolitana, siendo San Hilarión una cooperativa de ahorro y crédito que emerge en medio del sistema financiero bancario imperante para dar créditos a una población excluida y no vista por la banca, sus más de treinta y dos años de vida organizativa terminó generando condiciones para acercarnos al estudio – caso que hemos examinado producto del diálogo establecido entre los actores y el saber académico.

El acercamiento al territorio de San Juan de Lurigancho y específicamente a la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión se dio en el año 2016 producto de las prácticas pre profesionales desarrolladas para fortalecer la praxis de intervención desde el Trabajo Social, ese acercamiento me llevó a conocer un

nuevo escenario poco tocado desde mi formación académica, insertándome en la corriente cooperativa de ahorro y crédito, siendo esta considerada según Mendiguren (2017) una organización tangible de lo que se concibe como economía social.

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI)¹ concibe a las cooperativas de ahorro y crédito como asociaciones autónomas de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus aspiraciones y necesidades económicas, sociales y culturales en el seno de una empresa donde la propiedad es colectiva y donde el poder se ejerce democráticamente, basada en siete principios universales².

Bajo esta concepción se desenvuelve San Hilarión, una cooperativa que da créditos a hombres y mujeres de estratos sociales menos favorecidos, trastocando concepciones de la experiencia de acceso al crédito, ya que este acto no solo significa para los socios una mera transacción económica sino que contiene un agregado social en la medida que su acceso al crédito se da para hacer frente a una necesidad, además de que automáticamente dado el crédito los sujetos ingresan a ser parte de una organización económico social que se rige bajo principios democráticos lo que implica que sus asociados se involucren en el gobierno cooperativo, es decir hombres y mujeres pueden acceder a asumir cargos directivos, elegir y ser elegidos mediante elecciones en urnas. Asimismo, esta organización brinda espacios alternativos de formación y capacitación continua como es la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”.

Habían pasado 31 años de fundación de la cooperativa y esta se había expandido en cinco puntos estratégicos dentro del territorio de San Juan de Lurigancho, brindado créditos a quienes muchas veces no eran admitidos por el sistema bancario como sujetos de crédito, su crecimiento fue tal que para el año 2016 eran más de 32,000 asociados. El trabajo desarrollado desde el comité de educación me acercó a interactuar con los socios/as, delegados/as y directivos, permitiéndome observar de cerca la dinámica participativa que tenía la organización llamando mucho mi atención la baja participación de las mujeres

¹ Organización que une y representa a las cooperativas a nivel mundial.

² Estos principios son: 1) Adhesión voluntaria y abierta; 2) Control de los miembros; 3) Participación económica de los miembros; 4) Autonomía e independencia; 5) Educación, formación e información; 6) Cooperación entre cooperativas; y 7) Compromiso con la comunidad.

dentro del gobierno cooperativo y entendiendo que el común denominador de las mujeres que asumen cargos directivos es desempeñarse en cargos de baja jerarquía (suplentes, vocales y secretarías), entendiendo que los cargos de alta jerarquía (presidente y vicepresidente) en su mayoría recaen en los varones pese a la estructura democrática de la organización.

El vínculo generado con las mujeres dirigentes del año 2016 producto de las coordinaciones desarrolladas propios del ejercicio profesional me llevaron a generar las primeras preguntas de acercamiento, iniciando mi indagación acerca de su participación dentro del gobierno cooperativo, ¿qué situaciones habían tenido que pasar para poder llegar asumir un cargo directivo?, ¿qué barreras encuentran en el ejercicio de su rol directivo?, ¿sus opiniones eran respetadas por sus pares cooperativistas?, estas preguntas de direccionamiento sacadas de la propia lectura del contexto terminaron abriendo mi interés por estudiar la participación de las mujeres dentro del espacio cooperativo de ahorro y crédito.

Desde el método de la observación iba anotando elementos que me permitiera poder comprender acerca del gobierno cooperativo, en ese proceso sucede un hecho relevante en la historia de San Hilarión, luego de 31 años de vida cooperativa (1985 - 2017) una mujer por primera vez en la historia se disputan el cargo de más alta jerarquía, nos referimos a la presidencia de la cooperativa, logrando asumir dicho cargo. Asimismo ese año se tuvo como resultado de elecciones en urnas un 54% de representantes mujeres que asumieron el gobierno cooperativo para el periodo abril 2017 – febrero 2018, evidenciando un posicionamiento femenino dentro del gobierno cooperativo, pues las mujeres asumieron cargos que van desde ser delegadas de agencia hasta formar parte del consejo directivo un órgano conformado por el consejo de administración, el consejo de vigilancia, y los tres comités de apoyo, el comité de educación, el comité electoral y el comité de previsión social.

Este nuevo escenario pone de manifiesto la complejidad que envuelve la dinámica de la gestión cooperativa en las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, animándonos a iniciar el debate acerca de los elementos que han permitido a las mujeres socias de las finanzas solidarias poder ingresar a los espacios de representación directiva, desde el abordaje de las ciencias sociales nos preguntamos: ¿Qué elementos de las actividades promocionales

de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión promueven autonomía económica de las mujeres cooperativistas hacia su posicionamiento en cargos dirigenciales dentro del gobierno cooperativo? La hipótesis que pretendemos poner en discusión es que los elementos que permitieron a las mujeres cooperativistas de las finanzas solidarias de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, asumir los cargos de representación dirigencial dentro del gobierno cooperativo fueron el acceso al crédito y su proceso de formación en la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa.

En las siguientes páginas pretendemos discutir sobre estos asuntos, la metodología empleada en este estudio caso busca poder habilitar los mecanismos necesarios para la comprensión de la tesis planteada, para ello abordamos el estudio desde el paradigma cualitativo, utilizando técnicas de investigación cualitativa, como la observación participante (llevada a cabo en los talleres de formación dirigencial, las coordinaciones de actividades de dirigentas, asambleas de comités), las entrevistas semi estructuradas a actores claves (analista asociativo, delegadas de agencia y directivas del consejo directivo), focus group (realizadas a delegadas de agencia y a los socios más antiguos de la cooperativa) y las historias de vida de dos mujeres dirigentas que hoy en día se han convertido en referentes políticos dentro de la organización (con quienes realizamos un proceso de acompañamiento en sus labores dentro y fuera de la cooperativa).

Por otro lado, hemos realizado la revisión y clasificación respectiva de la documentación encontrada a cerca de la cooperativa, además de la revisión de fuentes documentales y el análisis de testimonios para sustentar los planteamientos vertidos a lo largo del trabajo.

Este fenómeno estudiado toma como base su articulación a las finanzas solidarias y populares, el cual termina albergando a mujeres quienes poco a poco abren camino a su participación dentro del gobierno cooperativo, mujeres que se han incorporado al direccionamiento de la organización, ejerciendo su derecho a la participación política y trastocando relaciones de poder entre hombres y mujeres cooperativistas. Además son mujeres que se han incorporado a las actividades de generación de ingreso económico para poder cubrir brechas, pues ante la necesidad económica su acceso al crédito les permite revertir una

situación de inestabilidad o crisis económica familiar, invirtiendo sus créditos en la creación de su propio negocio generándose autoempleo (negocios de comida, bodega o talleres dentro de sus viviendas abiertos gracias a la obtención créditos), o invirtiendo en una necesidad familiar (atención en salud y educación), permitiéndoles hacer frente a las desigualdades y subsistir en medio de la crisis financiera.

Al iniciar las indagaciones sobre las mujeres y su vínculo con el micro crédito se encontraron estudios peruanos desarrollados por autores como Guzmán (2000), Acosta (2003), Siccha (2015), Calderón y Pereira (2016), y Chino y Vilchez (2017) quienes refieren que la participación de las mujeres en el microcrédito repercute en su calidad de vida, puesto que las mujeres generan factores personales que influyen en su proceso de empoderamiento económico, social y físico.

Estos estudios guardan una particularidad pues todos están desarrollado bajo un contexto rural, es decir las experiencias de crédito son gestadas en territorios rurales. El panorama de no encontrar literatura sobre casos concretos de finanzas solidarias, es decir de experiencias de acceso al crédito gestadas en el territorio urbano popular, nos anima y nos plantea el reto de poder aportar desde las ciencias sociales a la lectura y debate de la participación de las mujeres dentro de la experiencia urbana popular de finanzas solidarias, específicamente en cooperativas de ahorro y crédito situadas en el territorio de San Juan de Lurigancho.

La tesis que a continuación se presenta contiene siete capítulos: El primer capítulo está enfocado en presentar el estado de la cuestión y el marco teórico-conceptual del estudio; en el segundo capítulo presentamos el planteamiento del problema de investigación y la ruta metodológica que nos permitió acercarnos al desarrollo del estudio; en el tercer capítulo nos acercamos al territorio de San Juan de Lurigancho, para poder comprender el contexto bajo el cual se desarrolla el estudio caso; en el cuarto capítulo presentamos la reconstrucción de la memoria y la dinámica cooperativa de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión de manera que podamos entender el escenario que envuelve a las mujeres cooperativistas, el quinto capítulo aborda el análisis propio de los datos recogidos acerca del sistema crediticio y el proceso de autonomía económica de

las mujeres cooperativistas, el sexto capítulo presenta los elementos que influyeron en el proceso de participación de las mujeres cooperativistas dentro del gobierno cooperativo, el séptimo capítulo presenta la reconstrucción de la participación política de mujeres dirigentes y las barreras que han tenido que afrontar con la familia y con la organización en el ejercicio de su cargo directivo; y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la tesis planteada.

Los temas abordados en el presente estudio presentan en el campo teórico conceptual y de intervención del Trabajo Social grandes ausencias, por lo que se propone que este estudio constituya el primer insumo para generar reflexión sobre la cuestión de las mujeres cooperativistas, su acceso al crédito y a procesos de formación alternativa como insumo fundamental para desenvolver un proceso de empoderamiento evidenciado en su participación dentro del gobierno cooperativo. Lo que demostraría la importancia de replantear nuestra intervención desde la concepción de lo social pero entendiendo a la economía como parte constitutiva de la complejidad de lo social, por lo tanto inseparable de la intervención en todas sus formas.

Además, se evidencia las relaciones de poder que existe en las interacciones desenvueltas por los sujetos cooperativistas, pues su construcción social concebida bajo la división dicotómica de lo público y lo privado genera imaginarios sociales de superioridad de los hombres frente a las mujeres, una concepción evidente dentro de la sociedad que es traída al espacio cooperativo.

Finalmente, anotamos que este documento se convierte en evidencia escrita de lo que hoy significa para las mujeres del distrito de San Juan de Lurigancho ser parte de una experiencia de finanzas populares, desde el ahorro, el crédito y el espacio de formación directiva han ido configurado sus relaciones y su identidad permitiéndoles abrir procesos propios de empoderamiento. Lograr que el lector y lectora conozca esta experiencia para generar inquietud por el espacio cooperativo es sin duda uno de los impulsos que ha movido este proceso, en retribución a todo lo aprendido durante estos años de vínculo con la institución y a pedido de los dirigentes de la cooperativa recuperamos la memoria de la institución.

CAPÍTULO I: LAS MUJERES COOPERATIVISTAS Y EL ACCESO AL CRÉDITO EN EL SISTEMA DE FINANZAS SOLIDARIAS

Los estudios realizados que abordan las experiencias de acceso al crédito de las mujeres por medio del sistema cooperativo de ahorro y crédito en el Perú son escasos, pero entendemos que no todos los estudios se encuentran sistematizados de manera que exista una cronología de las finanzas solidarias y lo que significó para las mujeres el acceso al crédito por medio de este sistema financiero, por lo que muchas de las investigaciones peruanas encontradas toman como referente las experiencias realizadas en otros países de la región. La necesidad de este hecho nos lleva a poder realizar una reconstrucción de los hechos de manera que podamos lograr el entendimiento del surgimiento de las finanzas solidarias, el contexto que las ve germinar y el que les permite brindar créditos a las mujeres peruanas de bajos recursos económicos.

Este capítulo entonces nos acerca al entendimiento del surgimiento de las cooperativas de ahorro y crédito en el Perú y el ingreso de las mujeres a este sistema crediticio, también a través de conceptos, teorías e investigaciones tocamos temas sobre la autonomía económica de las mujeres cooperativistas y su participación dentro del espacio cooperativo de manera que logremos el entendimiento de la tesis planteada en la presente investigación.

1.1. Los intentos por escribir sobre mujeres y las finanzas solidarias en el Perú

En el Perú el sistema financiero tradicional hegemónico constituye un gran instrumento de concentración y centralización del capital que bajo la lógica individualista privatista termina acumulando recursos de muchos sujetos para dejarlos en manos de pocos, ante esta concepción financiera empieza a desarrollarse un sistema emergente que trae consigo la democratización del sistema financiero, siendo una alternativa y en ocasiones el único medio financiero para el acceso al crédito y al ahorro por parte de sujetos de clases sociales menos acomodadas del país.

Son pues las finanzas solidarias un sistema financiero que pone en jaque las viejas lógicas hegemónicas utilitaristas, en palabras de Orellana (2014) las finanzas solidarias:

Se constituyen como formas de democratización del sistema financiero que buscan adecuar los productos financieros a las necesidades básicas de la población y al fortalecimiento del trabajo social acumulado en cada territorio, dando prioridad a las personas excluidas del sistema bancario tradicional y constituyendo un eslabón de integración y sustentación de una relación más duradera entre economía y sociedad. (p. 307)

Convirtiéndose en un sistema que relega la lógica individualista de acumulación para apostar por un nuevo paradigma que busca la descolonización del capital.

Las reflexiones encontradas dedicadas a la aparición de las cooperativas de ahorro y crédito en el Perú y con ello al acceso al crédito, se encuentran a mediados del siglo XIX, la historia nos dice que la primera institución cooperativa en desarrollar un sistema de préstamo surge en el siglo XIX las cuales fueron promovidas por el movimiento obrero.

Jorge Basadre postula la idea de que este nuevo sistema económico de cooperativas mantiene influencia rochdaliana³, pero esta no logra prosperar por la falta de capital, organización y ambiente político adecuado. Por otro lado, Juan Carlos Castro Nué (1979) en su libro “Historia de los bancos cooperativos en el Perú” afirma que el Perú sigue muy de cerca la evolución del cooperativismo europeo⁴, lo que implicó adoptar prácticas europeas de ese nuevo sistema de finanzas. Años más tarde Eliseo Salas Polanco (1867) hace la difusión del estatuto de la cooperativa “El crédito social”, donde evidencia la concepción que se le brinda a las cooperativas de préstamo, el texto menciona que las cooperativas operarían casi como una organización bancaria, pues al

³ Este autor en su escrito “Historia de la república del Perú, 6ta edición, Tomo VII. Realiza un abordaje del movimiento cooperativista en el Perú, donde asevera dicho enunciado.

⁴ Esta afirmación la realizada en su texto “Historia del cooperativismo peruano”, Diario Correo, 25.2.77. Tomando anotaciones realizadas en el “Diccionario Republicano”, editado por Juan Espinoza en 1855.

igual que ellas estas cuentan con la responsabilidad de emitir billetes a la vista y al portador.

A inicios del siglo XX, Manuel Olaechea, Emilio Luna y Lama presentaron el proyecto “Ley de cooperativas”, pero esta no logró ser sometida a debate. Ese mismo año en 1901 según menciona Castro Nué el movimiento obrero convoca a su primer congreso donde se hablaría acerca de asumir ideas mutualistas y eliminar los efectos del capitalismo. En 1902 se dicta el Código de Comercio, donde se establece la primera disposición legal acerca de las cooperativas, a partir de ese código se dan diversas disposiciones legales sobre el cooperativismo. Los esfuerzos legales realizados permiten que este nuevo sistema de préstamo empiece a ser visto como una nueva estructura financiera, un sistema más solidario que genera facilidades de préstamo a familias pertenecientes a la clase obrera del país.

No obstante, el acceso al crédito generaba entre los cooperativistas lazos intersubjetivos que van más allá del parentesco sanguíneo, afianzando valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua. Este sistema de préstamo alternativo impulsado por el movimiento obrero y específicamente por los trabajadores artesanales, termina siendo reconocido por el estado peruano a través de la Ley 1794 promulgada en 1913, constituyéndose jurídicamente la primera cooperativa rural de préstamo en el Perú⁵.

La corriente cooperativa inicia su etapa de expansión en 1955, gracias a las acciones de la iglesia liderado por el padre Daniel McLellan⁶ de la

⁵ Mario Linares Salas en 1970 escribe el ABC de las cooperativas en el Perú, documento que evidencia una lectura normativa, social y económica de la estructura cooperativa y desde su concepción en el Perú. Manifestando además que el cooperativismo no era ajeno al ADN peruano, si bien esta corriente nace en Europa Inglaterra, no es ajeno a la cultura peruana es por ello que hace una lectura desde la época antigua y las evidencias de cooperación dentro del Perú antiguo. El autor está vinculado al estudio y trabajo de cooperativas desde el año 1957.

⁶ Daniel McLellan forma la Central de Cooperativas Parroquiales que en 1958 se convierte en la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Perú (FENACREP). La FENACREP sigue vigente hasta el día de hoy, es un ente que agrupa y regula a las cooperativas de ahorro y crédito, son supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS).

orden de Maryknoll y promotores extranjeros, el dinamismo que el sacerdote dio a esta institución permitió que este sistema de finanzas no solo se desarrolle en zonas rurales del país sino también en zonas urbano- marginales surgiendo una corriente religiosa dentro del sistema cooperativo, sistema que abrió las puertas para dar préstamos a pobladores de los sectores menos acomodados del país, pobladores que para el sistema bancario no eran sujetos de crédito, marcando un antes y un después en el acceso al crédito de las personas de bajos recursos, pues hasta ese entonces la banca convencional no se imaginaba prestar dinero a los personas catalogadas como pobres.

Las investigaciones encontradas dedicadas al abordaje de las cooperativas de ahorro y crédito durante sus primeros años germinación realizan una lectura cronológica de los sucesos, entre leyes jurídicas y debates que surgen en base a este nuevo sistema económico de crédito. Recogen en sus escritos la influencia por escribir sobre el desarrollo de la corriente europea del cooperativismo y proponen una línea cronológica acerca de los sucesos establecidos, sucesos donde aún no se visibilizan a los acreedores del crédito y para relevancia de este estudio aún no encontramos indicios de las mujeres como acreedoras de créditos, lo que nos lleva a pensar que los créditos brindados se daban a la clase obrera del país como efectivamente se menciona, pero específicamente a varones.

1.1.1. Las evidencias encontradas del acceso al crédito de las mujeres por medio de las cooperativas de ahorro y crédito

Días (1988) menciona que a finales de los años 50, y con mayor impulso durante la década de los 60, se establecen las cooperativas de ahorro y crédito en la capital producto de las nuevas dinámicas económicas generadas gracias al asentamiento de nuevos migrantes que vinieron a la ciudad a causa de la expansión económica e industrial que el país

En 1960 nace la Central de Crédito Cooperativo (CCC) la cual tenía como objetivo financiar a las cooperativas de ahorro y crédito miembros de la FENACREP, es decir ser una especie de fuente de fondos para que estas puedan seguir realizando sus actividades correspondientes.

atravesaba, pues esta se concentraba en la capital. Los nuevos migrantes terminan asentándose en territorios no antes concebidos como aptos para viviendas, iniciando un proceso de posesión de tierras y estableciendo nuevas formas de organización popular.

La oleada de migrantes que recibió la capital generó desestabilidad en el gobierno, pues este no se encontraba preparado para afrontar masivas movilizaciones populares, pese al crecimiento económico que vivía el país no podían garantizar la estabilidad económica de estas nuevas familias, así que inevitablemente fueron incapaz de captar la creciente mano de obra, trayendo como consecuencia fuertes porcentajes de desempleo y subempleo.

El panorama era desalentador, más del 60% de la población era inmigrante, muchos de ellos tuvieron que generar su propio empleo y estrategias de supervivencia, los hombres fueron empujados a laborar como obreros y las mujeres se desempeñaron en el trabajo doméstico (Golte y Adams, 1987; Díaz, 1988), se generan una fuerte cantidad de trabajos independientes que terminan pasando a las filas del sector informal.

Entre estas dos décadas (los años 50 y 60) germinan en los barrios populares las cooperativas de ahorro y crédito, siendo la única opción de crédito formal de alcance territorial, impulsadas muchas veces por medio de la iglesia católica.

El gobierno central suma esfuerzos para poner al cooperativismo como un nuevo modelo de Estado, desde el primer gobierno populista de Belaunde⁷ que estuvo abocado a promover el movimiento cooperativo pues promulgó en 1964 la ley general de cooperativas generando “formalidad” en los préstamos desarrollados por estas entidades, declarándose como entidades de necesidad nacional y utilidad pública

⁷ El modelo de desarrollo cooperativo Belaundista estuvo basado fundamentalmente en la promoción de cooperativas de ahorro y crédito en las ciudades, y las agrarias en el campo. Este modelo permite construir un movimiento cooperativo más importante de América Latina y un cooperativismo agrario cafetalero más eficaz.

(Torres y torres, 1985). Por su lado, el gobierno de Velasco⁸ intenta poner al cooperativismo como un nuevo modelo de Estado, ni capitalista, ni comunista; pero este terminó en la desilusión del Estado y de las organizaciones. Rios (2011) menciona que parte de ese fracaso se debió a la imposición del Estado para su desarrollo, pues según el autor el cooperativismo debe surgir de la gente que decide unirse para hacer frente a una problemática determinada y trabajar en conjunto para su resolución y no de manera obligatoria como política de gobierno.

Las cooperativas de ahorro y crédito asentadas en las zonas urbanas de Lima, terminan peleando problemas básicos de los hogares de la clase social menos acomodada del país, como el derecho a la salud, alimentación, vivienda y educación. A través de los créditos obtenidos las familias generan pequeños negocios para subsistir, los pobres urbanos acceden a créditos gracias a este nuevo sistema financiero. Gerardo Cárdenas (1983) evidencia que esta corriente alternativa de crédito contaba con 761,692 socios y socias en el año 1975.

Margarita Imano (1992) en su estudio “Cooperativas de ahorro y crédito del Perú. Análisis y perspectiva” muestra que en el año 1976 las mujeres dentro del sistema cooperativo de ahorro y crédito en el área urbana formaban el 44.3% de toda la población cooperativista, lo que evidenciaba una alta demanda por parte de las mujeres para el acceso al crédito, además de evidenciar la apertura de este espacio alternativo al sistema bancario tradicional para brindar crédito a las mujeres de zonas urbanas.

Mientras que la banca tradicional capta los ahorros de los estratos sociales que pueden acceder a ella, el sector cooperativo de ahorro y crédito se posiciona como una alternativa accesible al crédito dentro de los peruanos que vivían en las zonas urbanas marginales, su sistema logra ingresar a familias de los territorios populares de la capital, posicionándose en el financiamiento de la pequeña empresa a través de

⁸ El modelo de desarrollo cooperativista desarrollado por Velasco estuvo basado fundamentalmente en el desarrollo de cooperativas de producción como las agrarias azucareras o las industriales.

créditos de producción, desplazando a los usureros tradicionales que trabajaban dando préstamos a los pobladores de este sector.

A través de esta corriente se inicia el camino a la democratización del crédito, las personas “pobres” empiezan a ser sujetos de crédito dejando de lado las viejas concepciones realizadas por el sistema financiero tradicional, en palabras de Webb, Conger e Inga (2009) “los pobres eran excluidos del sistema financiero porque carecían de documentos de identidad, contabilidad apropiada, propiedades registradas y hasta vestimenta y lenguaje apropiado para captar la atención de los funcionarios de crédito” (p.17).

El sector cooperativo en 1979 tiene una participación importante dentro del desarrollo financiero, son el 12.95% del ahorro total, lo que evidenciaba que las migraciones terminaron siendo un elemento importante para el desarrollo de la corriente cooperativa de ahorro y crédito, este nuevo sistema financiero se consolida en el espacio urbano-marginal de Lima generando un dinamismo en la económica local.

Muchos de los créditos dados estaban orientados a pequeños y medianos negocios individuales o familiares, los cooperativistas de la época trabajaban por cuenta propia como vendedores, ambulantes, pequeños propietarios de talleres y comerciantes. Por otro lado, el común denominador de las mujeres asentadas en los espacios urbanos que accedían al crédito eran amas de casa, conformando el 9.3% del total de los créditos brindados, traducido en cifras de 166,402 amas de casas, según el censo de cooperativas realizado en 1980.

Las mujeres que vivían en las zonas urbanas ingresan al acceso de crédito sin tener impedimento alguno por su condición, que a comparación del sistema financiero bancario estas nuevas entidades no pedían como garantía contar con un título de propiedad, ni tampoco solicitaban un aval que acredite hacerse responsable del pago en caso de incumplimiento (Field y Torero, 2004). Muchas de las mujeres empezaron acceder a pequeños créditos sin tener ningún tipo de garantía (Armendáriz y Morduch, 2005). Las nuevas instituciones no solicitaron ningún aval o

colateral que respondiera del crédito en caso de impago (Marbán, 2017). “Estos créditos tenían como objetivo principal el autoempleo a través de la creación de pequeñas empresas” (Marbán, 2017, p.118).

El crédito se había convertido en un acto de fe y de confianza desarrollada entre las instituciones y el acreedor del microcrédito, los vínculos de compadrazgo, paisanaje y las relaciones intersubjetivas terminaban siendo una especie de aval para el préstamo del microcrédito. En el caso de las mujeres, ellas ingresaron a este nuevo sistema financiero alternativo debido al contexto económico, social y político que las envolvía.

1.1.2. Recibir crédito, ¿para qué?. Situación laboral de las mujeres.

El desajuste estructural desarrollado por la adopción del neoliberalismo en el Perú, trajo consigo un impacto diferenciado entre hombres y mujeres, haciendo visible la vulnerabilidad del grupo poblacional femenino, pues ellas incrementaron progresivamente no solo su fuerza de trabajo el cual significó laborar más horas (ingresando como fuerza de producción) sino también incrementaron las horas de trabajo en el hogar (sin tener un reconocimiento económico y social de este), realizando una doble jornada laboral.

Autoras como Hidalgo (2002) y Aguilar (1990) aseveran que esta crisis económica trajo consigo tres efectos sobre la participación económica de las mujeres, pues ellas incrementaron su participación en las actividades de mercado, aumentaron su participación en el trabajo doméstico y experimentaron cambios en los lazos familiares y en las relaciones de solidaridad con los vecinos.

También es cierto que las mujeres se adentraron a las actividades de generación de ingreso económico para poder cubrir las brechas en los ingresos familiares, ingresando a nuevas unidades informales o actividades productivas asociadas a programas sociales para paliar los efectos de la crisis (Pait, 2009). Los autores Webb, Conger e Inga (2009) y Marbán (2017) refieren que las mujeres ante la necesidad de sostener

a su familia se convierten en acreedoras de crédito, por ello cuando accedían al crédito tenían una sensación de “cuidar” esa posibilidad de ser vistas como sujetas de crédito, por eso cumplían con puntualidad sus compromisos de pago establecidos.

Las facilidades dadas a las mujeres para el acceso al crédito por medio de este nuevo sistema de finanzas logró trastocar barreras que habían sido impuesta por la banca, pues según asevera Torero y Field (2004) el hecho de disponer de menos ingreso que el varón, tener menos accesos a relaciones extra domésticas y de negocios, no contar con un título de propiedad y no contar con un documento de identidad, eran evidencias claras de no tener un respaldo económico ni social para poder ser sujetos de crédito dentro del sistema financiero tradicional. Mientras que en el nuevo sistema financiero estos elementos no eran un impedimento total para su acceso al crédito.

El estallido de la crisis de la deuda externa generó una abrupta salida de fondos internacionales, el fenómeno de “el niño”, la alta inflación y el bajo dinamismo de la actividad económica produjeron una fuerte demanda de acceso al crédito por parte del sector de bajos ingresos, las actividades productivas y en general las actividades económicas que realizaban los sectores de las zonas urbano-marginal eran de subsistencia, la población demandaba el mejoramiento de sus condiciones de vida en aspectos de vivienda, servicios básicos y consumo. Por ello, las mujeres en los ochenta inevitablemente terminan experimentando una nueva dinámica económica, pues muchas de ellas desarrollaron sus actividades sin tener respaldo del Estado, algunas contaban con trabajos precarios que solo les permitía subsistir y otras se auto empleaban a través de sus propios negocios familiares, por lo que la demanda del microcrédito por parte de las mujeres que vivían en zonas urbano-marginales fue alta.

La incapacidad del Estado para generar empleo dio lugar al surgimiento de “nuevos empleos” o puestos de trabajo de iniciativa independiente distribuidos en las zonas populares de Lima de carácter individual o familiar que terminaron desarrollando el dinamismo de la economía local. En palabras de Matos Mar:

Al haberse vuelto más rígido el mercado oficial de trabajo, los sectores populares tienden a crear el suyo fuera de ese ámbito. El grado de vinculación con el circuito contestatario de la economía puede ser mayor o menor, según sea el caso, pero la tendencia general es desvincularse de la normativa formal. Para los sectores obreros y empleados existe una convivencia económica entre lo oficial y lo informal. (p. 64)

El nuevo contexto hace que muchas mujeres dejen su rol tradicionalmente establecido por la sociedad y se sumerjan a esta nueva etapa de fuerza laboral (Aguilar, 1990). Inician con mayor presencia sus actividades económicas, relacionadas al mercado informal como la venta en las calles, la preparación de comidas, trabajos manuales, limpieza, entre otros (Hason, 2009).

En 1988 las mujeres eran 34.5% de la población perteneciente a las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Lima, la dinámica económica generada por las cooperativas de ahorro y crédito permite que muchas entidades del sistema financiero empiecen a ver a los pobres como sujetos de crédito, y en especial a las mujeres.⁹

Según los datos encontrados, durante el 2000 los créditos entregados a las mujeres no habían pasado de los 400 dólares, lo que significa que el crédito y el ahorro son dos elementos necesarios para hacer frente a las necesidades económicas, el crédito permite el ingreso de dinero para gastos corrientes o para el consumo, mientras que el ahorro permite almacenar liquidez que les sobra para usarlas en un futuro (Robinson, 2004).

⁹ Para los años 90' no solo existían cooperativas de ahorro y crédito que daban pequeños préstamos a las personas de bajos recursos en el Perú, sino que también se habían consolidado e iniciado otras entidades como prestadoras de microcrédito, por ejemplo estaban las Cajas Rurales de Ahorro (CRAC), Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC), sociedades financieras, bancos comerciales, y Entidades de Desarrollo de la pequeña y Microempresa (EDPYME), todas estas desarrollaron una dinámica de acceso al crédito dirigido a los sectores menos desfavorecidos del país. Lo cual incluía a las mujeres como acreedoras de créditos, ya que al descubrir que las mujeres eran “buenas pagadoras” de crédito, expresado en su puntualidad de pagos establecidos, fueron incorporadas a la lista de créditos que usaban los funcionarios de crédito.

Por su lado, Alvarado (2004) menciona que las mujeres tienen tres razones para ingresar a un programa de crédito 1) la necesidad de generar ingresos para sus familias, 2) la necesidad de ampliar negocio ya existente unido a un deseo de crecimiento personal y 3) la necesidad del cónyuge de conseguir financiamiento. De modo que el acceso al crédito permite que las mujeres pueden aportar económicamente a sus familias, el uso que se daba a los microcréditos básicamente era para generar y mejorar ingresos familiares, ahorrar, capitalizar, mantener y crear empleos, lo que llevaba a dinamizar las economías locales y atender necesidades básicas de alimentación, salud y educación, fortalecer vínculos comunitarios, desarrollar nuevos liderazgos, mejorar autoestima, articularse mejor al mercado y desarrollar la capacidad de gestión individual y colectiva.

Según Avolio y Di Laura (2017) en el Perú la tasa de autoempleo femenino supera al masculino, la mayoría de las mujeres trabajan en micronegocios o negocios por cuenta propia, aunque, en su mayoría, tengan que estar inmersas en los negocios informales que muchas veces son empleos vulnerables enmarcados en una economía urbana informal teniendo como característica la poca productividad y la falta de protección legal y social.

Rios (2011) concibe la idea de que el movimiento cooperativo en el Perú mediante la economía solidaria, pretende dar solución a la polarización socioeconómica, pues ha podido lograr un equilibrio en el acceso al crédito entre ricos y pobres, generando bienestar a sus socios y socias, reduciendo brechas de desigualdad existente y apostando desde esta corriente por un país más justo. Las evidencias encontradas del acceso al crédito de las mujeres nos muestran un panorama de acceso para la subsistencia de sus familias dentro de un contexto económico, social y político desfavorecedor, que solo centra su mirar en lograr el ansiado “desarrollo”.

El impacto económico que ha generado el acceso al crédito en las mujeres que viven en zonas urbano-marginales ha permitido que muchas de ellas empiecen a desarrollar elementos que les permitan poder asumir el control sobre sus decisiones, conllevando a generar una participación

más activa ya sea dentro como fuera del hogar, por lo que autores como García (2015) y Calcagni y Cotínez (2016) postulan la idea de la generación de autonomía económica por medio del acceso al crédito.

1.2. Autonomía económica de las mujeres y relaciones económicas sociales

A lo largo de la historia, se ha ido evidenciado que no es posible separar lo económico de lo social, resulta importante para las mujeres considerar estos componentes de contexto que han venido marcando sucesos que evidencian su condición subalterna dentro de la estructura hegemónica. Montoya (2017) menciona que las relaciones económicas de las mujeres muchas veces no terminan siendo asumidas como relaciones económicas sino como parte de lo social, en la medida que sus actividades están directamente enhebradas a instituciones como la familia o la comunidad.

En las últimas décadas la sociedad peruana ha venido atravesando grandes cambios que hicieron reestructurar las concepciones sociales, económicas y políticas de los peruanos y las peruanas. Por su lado, los movimientos de mujeres empezaron a cuestionar los paradigmas estructurales tradicionales, generando nuevas interrogantes que llevaron al análisis de los vínculos existentes entre la vida cotidiana y las relaciones de poder, de manera que se logre el camino hacia la transformación social, surgen hitos importantes que empezaron a marcar cambios estructurales dentro del contexto peruano, desde la lucha por el derecho a la educación hasta la conquista por el acceso al sufragio que otorgó a las mujeres el derecho a la ciudadanía.

La caída del dominio oligárquico, la modernización de la economía del Perú, el crecimiento de áreas urbanas especialmente en las ciudades producto de las migraciones masivas, el ingreso de mujeres a escuelas y al mercado laboral fue un nuevo contexto que permite a las mujeres desarrollar sus demandas, tomando fuerza el cuestionamiento de los roles asignados por la sociedad, autores como Laclau y Mouffe (1985) y Vargas (2008) indican que estas ideas empezaron a surgir en medio de un proceso llamado antagonismo político el cual se vinculó al ingreso de

mujeres a la universidad y al mercado laboral, reforzando la lucha feminista y la lucha de las mujeres urbanas.

En medio del contexto de crisis económica las mujeres salen masivamente de sus hogares en busca de un puesto de trabajo para lograr satisfacer sus necesidades básicas, trastocando concepciones de ser vistas como sujetas dependientes para convertirse en sujetos proveedores (Vargas 2008). Iniciando incipientemente la generación de su autonomía económica, pues se entiende que esta llega de la mano por medio del acceso a la generación de dinero propio de las mujeres en retribución de su actividad económica, permitiéndoles aportar económicamente dentro de su hogar y dándoles una posición de igualdad frente al varón, posición que en muchos casos era opacado por el impacto de la violencia en todas sus formas ejercida sobre las mujeres y reforzadas por la cultura patriarcal que las envolvía, Trujillo (2005) y Cabrera y Escobar (2014).

La condición de dependencia económica de las mujeres es generada por la concepción de la figura del varón como hombre proveedor, históricamente a las mujeres se le niega y minimiza el trabajo que ejerce desde el “espacio privado”, se las concibe como sujetos que no necesitan o merecen tener propiedad pues están adscritas a los recursos del varón, un individuo que si genera riquezas valorada por la estructura económica. En el texto “Cuadernos sobre economía de las mujeres” publicado en el año 2012, se concibe la idea de que la condición de dependencia económica afecta a la libertad de acción y de la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres sobre su ser, su cuerpo y su hacer. Evidenciando que la independencia económica es solo el primer paso para lograr la autonomía económica.

La autonomía económica es un concepto que viene siendo trabajado por el movimiento de mujeres. Existe una discusión acerca de la definición de empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, muchas autoras lo conciben desde la variación del lugar, la época y los objetivos políticos, según refiere Calcagni y Cotínez (2016) en el discurso político internacional se destaca la relevancia de la autonomía económica para el

logro del empoderamiento de las mujeres. Lo que implica poder entender, según García (2015, p.18) que:

La autonomía económica constituye un atributo estratégico y esencial para que las mujeres puedan alcanzar la plenitud en su vida individual, comunitaria y social; asimismo fortalece su autoestima, lo que apoya el desarrollo de su autonomía física, favoreciendo su acceso a una vida libre de violencia. La autonomía económica impulsa también su autonomía en la toma de decisiones; al saberse del poder que le otorga su autosuficiencia económica, esto la posiciona y le permite participar del diseño de su propio destino y el de su comunidad.

Por su lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) concibe a la autonomía económica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, considerando el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía, guardando coincidencias con García (2015) al afirmar que es importante el acceso al trabajo remunerado, el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía para la generación de sus propios ingresos y recursos. Por su parte Arriagada (2014) concibe la autonomía económica como la capacidad de las personas para poder acceder a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades de manera independiente y autónoma.

Ahora bien, es importante preguntarnos ¿cómo se vincula el acceso al crédito con el desarrollo de la autonomía económica de las mujeres?, ¿es posible que las mujeres logren su empoderamiento a través del sistema de microcréditos?, ¿cuáles son las evidencias claras que existen?, entre otros. Para responder estas interrogantes a continuación presentaremos los respectivos estudios académicos encontrados en medio de la búsqueda de la literatura respectiva.

Investigadores peruanos como Quispe (2002) y Cruz (2004) realizaron sus estudios con grupos de mujeres del departamento de Puno quienes tenían acceso al microcrédito, ambos trabajos terminan concluyendo que

las mujeres que tienen acceso a microcréditos logran desarrollar y consolidar sus actividades económicas producidas, de manera que experimentan un proceso de empoderamiento personal y económico. En la misma línea está el estudio de Chino y Vílchez (2017) quienes producto de su investigación realizada con mujeres puneñas con acceso al microcrédito concluyen que las socias generan factores personales con un alto nivel de incidencia en el empoderamiento producto de los microcréditos obtenidos, pues el crédito obtenido les permitió crecer con sus actividades económicas, además otro elemento importante que destaca el estudio es el conjunto de talleres de capacitación de las cuales eran partícipes las mujeres para fortalecer su autoestima, liderazgo y administración del negocio.

Otro estudio que examinamos fue el de Calderón y Pereira (2016) quienes desarrollan su investigación con un grupo de mujeres del departamento de Cusco concluyendo que los microcréditos dados a este grupo de mujeres les han permitido desarrollar su empoderamiento socioeconómico. Además de los estudios de Guzmán (2000), Acosta (2003), Siccha (2015) refieren que la participación de las mujeres en programas de microcrédito repercute en su calidad de vida, puesto que las mujeres generan factores personales que influyen en su proceso de empoderamiento económico, social y físico.

Cheston y Kuhn (2001) en su artículo “Empoderamiento de la mujer a través de las microfinanzas” mencionan que los programas de microfinanzas tienen el potencial de transformar las relaciones de poder y otorgar poder a los pobres, estos están diseñados para poder contribuir de manera importante al empoderamiento de la mujer, pues afirma que al poner capital en sus manos y al permitirles ganar ingresos independientes y contribuir económicamente a sus hogares y comunidades logran el proceso de autonomía económica que termina siendo desenvuelta en el empoderamiento económico, además de generar un mayor bienestar en ella misma, pues experimentan un incremento de su autoestima.

Mayoux (2008) menciona que el acceso al microcrédito de las mujeres permite poder acortar brechas de pobreza, generar oportunidades de

igualdad de género y contribuir al empoderamiento de la mujer consolidándose en una estrategia de crecimiento económico y de desarrollo. Además, menciona que el aumento de las mujeres en los servicios financieros da inicio a una serie de “espirales virtuosas” entendida como el aumento de bienestar de las mujeres y sus familias, extendiéndose hasta el empoderamiento económico, el empoderamiento social y el empoderamiento político.

Hidalgo (2002) en su estudio “Género, empoderamiento y microfinanzas”, asevera que las cajas de ahorro permiten empoderar a sus socias pero que estos resultados se ven después de tres años de ser parte de la organización, además el estudio concluye que las socias que se han empoderado son quienes han recibido capacitaciones de género, derechos de las mujeres, administración, temas relacionados a dirigir una organización y temas interinstitucionales, mientras que el grupo de socias que no han estado activamente involucradas con la organización tenían menos posibilidades de empoderarse, de ahí que la rotación de cargos se vuelve una estrategia de empoderamiento al interior de las cajas de ahorro.

También mencionan que otro elemento importante para el proceso de empoderamiento es el ahorro y el crédito, ambos factores tienen un impacto en las socias tanto a nivel material por la seguridad económica como a nivel psicológico por el reforzamiento de signos de confianza y un alto nivel de autoestima, además agregan la premisa que el mecanismo del ahorro y del crédito se volvió indispensable para la sobrevivencia de su población estudiada.

En suma la producción académica presentada nos acercan a una cuestión estudiada desde diferentes lógicas, muchos de los estudios presentados son abordados desde las ciencias económicas, contables, administrativas y sociales por lo que la metodología desarrollada y el valor que le dan a cada elemento les permiten obtener resultados para evidenciar su fenómeno estudiado desde una óptica cuantitativa y cualitativa.

Las mujeres han sido abordadas desde la lectura de sus contextos y la interacción que estas tienen en sus hogares y comunidades, teniendo como eje central su acceso al crédito que en menor o mayor medida les ha permitido desarrollar un proceso auténtico de empoderamiento, en palabras de los autores mencionados líneas arriba ha sido un proceso que les ha costado un periodo no menor a tres años, pues el acceso al crédito no asegura automáticamente el empoderamiento de las mujeres, ya que muchas pueden caer en el endeudamiento.

El abordaje económico social que han desarrollado los estudios antes mostrados les han permitido a los investigadores observar al sujeto de estudio (las mujeres) desde su interacción con los miembros del hogar y de su comunidad, permitiendo presentar indicadores económicos y relacionarlos con el bienestar personal y el desarrollo de capacidades de las mujeres a través de datos porcentuales, guardando cierta limitación en observar, analizar y evidenciar el sentir de las mujeres desde situaciones propias de su cotidianidad para evidenciar su situación económica social y el vínculo que han generado en los procesos de participación de su organización.

1.3. La participación cooperativa de mujeres en cargos directivos

Elio (2006) menciona que las mujeres son los principales miembros de las cooperativas y también son ellas a quienes históricamente se les ha negado su derecho a la participación política, producto de la división sexual del trabajo que ha traído consigo el reparto genérico del espacio público y el espacio privado, estableciendo relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

La lógica cooperativa es concebida bajo la creación de nuevas estructuras económicas emergentes donde no solo se garantiza la viabilidad económica de la organización sino también la justicia social, la democracia y el reparto de poder, esto se evidencia en los principios humanistas bajo los que se rige. Por su parte Delso (2001) menciona que este sistema cooperativo busca la igualdad entre hombres y mujeres pues

no discrimina ni impide a las mujeres adherirse a ellas, se plantean la equidad de género como eje principal, además Echaniz (2001) concluye en su estudio sobre “Liderazgo femenino en las cooperativas de Mondragón Corporación Cooperativa”¹⁰ que estas entidades son más “amigables” para el desarrollo profesional de las mujeres.

Sin embargo, dentro del sistema cooperativo se evidencia una baja participación de mujeres en los cargos dirigenciales, es decir bajo liderazgo político. Los cargos de representación dirigencial son asumidos mayoritariamente por varones pese a que las mujeres cooperativistas hoy en día representan el 40% entre los asociados. En el caso peruano, en el año 2016 las cooperativas contaban con 2.4 millones de socios, de los cuales el 40% eran mujeres¹¹, entendiendo que en Lima y Callao se concentran el 34.9% de cooperativas.

Según Chávez (2005) este desequilibrio representativo en cargos de poder entre hombres y mujeres evidencia las contradicciones existentes entre la teoría y la práctica cooperativa. Esteban, Gargallo y Pérez (2010) señalan que las mujeres pueden llegar a ser mayoría de asociados y desenvolverse como miembros activos de la cooperativa pero pese a ello su presencia suele encontrarse alejada de los órganos de representación dirigencial, además Ribas y Sajardo (2005) y Ribas (2006) aseveran que la presencia masculina en cargos de representación dirigencial termina siendo mayor que la femenina, según sus investigaciones realizadas.

Las afirmaciones de los autores presentados líneas arriba, nos conducen a preguntarnos lo siguiente, ¿Qué está a la base de esta participación desigual entre hombres y mujeres cooperativistas?, ¿por qué las mujeres no asumen cargos de representación dirigencial?, ¿cuáles son sus límites de involucramiento en la organización?, estas interrogantes nos conllevan ahondar en las relaciones de poder que se han establecido

¹⁰ Es preciso mencionar que este estudio está desarrollado en el país de España.

¹¹ Datos tomados de la noticia titulada “Censo de cooperativas: Existen más de 1,245 a nivel nacional y el 90% son mypes”, publicado el 14 de noviembre del año 2017 en el Diario Gestión. En el Perú este diario guarda cierto prestigio pues es reconocido por las noticias de carácter económico que brinda a sus lectores.

entre hombres y mujeres cooperativistas, por lo cual creemos importante profundizar en la construcción social de los sujetos para una mejor comprensión del problema planteado.

Autoras como Sarrió, Ramos y Candela (2004) y Elio (2006) señalan que las organizaciones cooperativas y sus miembros (hombres y mujeres) no son sujetos aislados de la sociedad, que como sabemos, desde su construcción como sujetos sociales han desarrollado concepciones tradicionales de relaciones de género basadas en la división sexual del trabajo y los roles estereotipados. Lo mismo sucede en el espacio cooperativo con la reproducción de estos roles tradicionales aprendidos pese a pretender igualdad y equidad. Elio (2006, p.43) menciona que todas “las actuaciones que se llevan a cabo en las organizaciones impactan en variables y agentes externos, generando un círculo de interacción mutua”.

De manera que si se trabaja con estos sujetos actividades para garantizar la situación de igualdad entre hombres y mujeres, se logrará trastocar concepciones estereotipadas sobre el rol de la mujer y su “deber ser”, pues se entiende que estos sujetos cooperativistas replicarán sus nuevas concepciones en sus relaciones sociales, siendo un proceso que se va retroalimentando en la medida sus interacciones, internas (dentro de la organización) y externas (fuera de la organización).

Autoras como Kandel (2006) y Díaz (2013) mencionan que la división de lo público y lo privado ha determinado el desarrollo de condiciones desiguales entre los individuos hombre y mujer, consagrando un sistema desigual, capitalista y hegemónico, donde lo público se relaciona a lo productivo, considerado “cosa de hombres” asignándole un valor social y económico, por lo cual es visible a la economía capitalista. Mientras que lo privado, es doméstico y se asocia a la reproducción social y de cuidados, siendo invisible porque no es reconocido socialmente ni económicamente y es adjudicado meramente a las mujeres.

La responsabilidad asignada a las mujeres no les deja desarrollar sus capacidades de direccionamiento dentro del espacio público, pues

cuando las mujeres ingresan al “mundo público” estas no logran desligarse del todo de sus “labores” domésticas, por lo cual buscan optimizar su tiempo dándoles un uso que les permita seguir desarrollando sus labores dentro del hogar (mundo privado). Estudios realizados por la Cepal (2010) evidencian que el uso desigual del tiempo dedicado al hogar no es voluntario sino que es asumido por la mujer debido a la imposición propia de la cultura y su contexto social en el cual se encuentran inmersas.

En América Latina y específicamente en el Perú el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que el de los varones, así como el tiempo dedicado a las actividades que no generan ingresos lo que evidencia el uso desigual del tiempo entre hombres y mujeres, lo mencionado se sustenta en las cifras obtenidas en el año 2010 donde autoras como Avolio y Di Laura (2017) aseveran que las mujeres peruanas tenían una carga de trabajo no reconocido de 9 horas con 22 minutos semanales más que los hombres. Estas mismas autoras mencionan que además del uso del tiempo, existen otros factores que dificultan la participación de las mujeres en puestos de alta dirección, los cuales son:

- i) Los aspectos culturales relacionados con la idea de que “el hombre es el jefe”; ii) horarios estrictos y frecuentes viajes inherentes a esos cargos, exigencias que sólo pueden compensarse con un fuerte apoyo en el hogar para el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas; iii) expectativas excesivas con respecto a las mujeres, debido a que no solo juzgadas por su desempeño laboral, sino también por su aspecto, su vestimenta y su equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (p. 48)

En suma, desde el análisis de la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, podemos visibilizar las condiciones bajo las cuales la sociedad se desenvuelve y cómo las mujeres han sido adjudicadas al espacio privado y los hombres al espacio público generando una relación desigual de poder, donde el hombre tiene mayor jerarquía social. Por tanto a las mujeres les cuesta más poder ingresar a espacios de direccionamiento,

es decir asumir cargos dirigenciales puesto que para lograrlo deben lidiar con una serie de barreras originadas producto de la división dicotómica del espacio público-privado, además que la variable tiempo termina siendo determinante, pues como se evidencia en lo presentado, las mujeres realizan una sobre carga de trabajo a comparación de los hombres, esto es sostenido por autores como Kandel (2006), Días (2013) y Carrasco (2014).

1.3.1. La teoría de techo de cristal

Sabiendo que las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro del espacio cooperativo son reflejo de la construcción social de los sujetos, se torna necesario explicar por qué a las mujeres les cuesta más asumir cargos dirigenciales dentro del espacio cooperativo, para ello nos acercaremos a autoras como Burín (2008), quien desarrolla la teoría de “techo de cristal”¹², la cual fue concebida gracias a los estudios desarrollados desde campos como la sociología y la economía, producto de los trabajos con mujeres particularmente en países anglosajones; puesto que se preguntaban por qué las mujeres estaban sub representadas en puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales, autoras como Lynn Martin (1991), Davidson y Cooper (1992), Morrison (1992), Holloway (1993) y (2002), entre otras; terminan dando algunas respuestas frente a dicha proposición, pues conciben al “techo de cristal” como una barrera invisible e imposible de traspasar fácilmente, mencionan que este techo de cristal les impide avanzar, a esta concepción se le atribuye la estructura androcéntrica patriarcal en la cual están inmersas las mujeres. Por otro lado, Salmerón (2014, p.5) menciona que:

¹² El término “techo de cristal” o “Glass Ceiling Barriers” en el original en inglés, aparece por primera vez en Estados Unidos en 1986 en el artículo del Wall Street Journal. Dicho artículo describe las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impide alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. Es por eso que a raíz de ello se han realizado una serie de investigaciones que han querido averiguar por qué tan pocas mujeres acceden a cargos dirigenciales o de poder y porque es tan escasa su participación en espacios decisorios y de dirección.

El techo de cristal está constituido sobre la base de rasgos que son difíciles de detectar, por eso no se ve y se llama de cristal. Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo.

Para las autoras Eagly y Carli (2004), el “techo de cristal” es una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, manifestándose en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Las mismas autoras en el año (2007) mencionan que los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres son los “prejuicios, resistencias al liderazgo femenino, demandas de la vida familiar, falta de inversión en capital social y estilos de liderazgo” (p. 48).

Por su lado, Morrison una de las pioneras de los estudios desarrollados de esta teoría lo concibe como una barrera transparente con fuerte impedimento para las mujeres para moverse dentro de las jerarquías corporativas. Es importante mencionar y entender esta teoría porque a partir de ella surgirá el entendimiento de la situación de las mujeres dirigentas cooperativistas de San Hilarión y su proceso de asumir un cargo dirigenal dentro de la organización.

1.3.2. Principales barreras para el acceso de las mujeres a puestos de dirección

Eagly y Carli (2007) en su estudio “las mujeres y el laberinto del liderazgo” refieren que la situación de las mujeres para el acceso a cargos directivos o puestos ejecutivos presentan una serie de variaciones frente al de los hombres ya que estas tienen que recorrer o enfrentar un camino más complejo para lograr su objetivo, en su camino se encuentran desde el techo de cristal, los estereotipos, la frontera de cristal, los prejuicios, la resistencia al liderazgo femenino, la demanda de la vida familiar, los diferentes estilos de liderazgo y hasta la falta de inversión en el capital social.

Autoras como Avolio y Di Laura (2017) mencionan que el imaginario social permite dar valor a los prejuicios existentes frente al liderazgo de las mujeres, ya que se ha vuelto muy común pensar que los hombres son mejores líderes o mejores direccionadores de grupos, generando prejuicios que lo único que hacen es fortalecer los estereotipos de género que venimos arrastrando durante décadas.

Actualmente, las mujeres han ingresado poco a poco al “mundo público”, las relaciones sociales establecidas o asignadas por “excelencia” lentamente se han ido modificando, pero pese a ello siguen las desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales entre hombres y mujeres.

La relación del sistema sexo/género ha establecido relaciones de poder-no poder durante todo el proceso de nuestra historia (Sarrió, 2002), es por eso que desde los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, llevada a cabo en Pekín en 1995 se estableció como demanda mundial fomentar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, es decir que puedan acceder a posiciones de poder.

Se torna necesario entonces explorar más la teoría del techo de cristal para poder ser conscientes de los elementos-barreras que en el sistema hegemónico pueden ser peligrosos para las organizaciones cooperativas.

Según Ramos, Barberá y Sarrió (2003) las barreras que atraviesan las mujeres para poder ingresar a espacios de dirección y toma de decisiones suelen estar asociadas a:

- a) Barreras internas: Están asociadas netamente a la construcción de la identidad de las personas, es decir, tienen la influencia de la socialización y de la asignación de características dadas a las mujeres y a los hombres. Se analiza y estudia la construcción de la subjetividad e identidad de la cual es parte el género femenino, provocando procesos que terminan influyendo en su interacción con el otro/a, el proceso de socialización fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad.

- b) Barreras externas: Están inmersas dentro de la cultura organizacional dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino y cubiertos de estereotipos de género lo que trae como consecuencia una serie de tropiezos en el desarrollo profesional de las mujeres. es decir, aquí se evidencia mucho las relaciones de poder que han sido contruidos a través de los roles y asignaciones dadas. Las autoras mencionan que para que una mujer ascienda de puesto debe no solo ser “excelente” en lo que hace sino que también debe ganarse la confianza de los otros (empleador y equipo de dirección) de manera que teniendo una aceptación “global” pueda ser vista como aspirante al cargo directivo determinado; son muy pocas las veces que asumen por un proceso de selección “normal”, lo que implica un doble esfuerzo para ellas.

Según Simpson (2000), una vez que las mujeres asumen un cargo de direccionamiento deben enfrentarse a la cultura masculina imperante dentro de la organización, expresado en las funciones y niveles de poder asignados a mujeres y hombres; es decir se vincula el trabajo de las mujeres en áreas de servicio y administración, siendo menos valoradas y a los hombres se le asigna muchas veces la dirección de equipos y la producción.

- c) Barreras provocadas por el rol productivo y las responsabilidades familiares: Esta barrera está ligada básicamente a las horas que demanda asumir un cargo directivo y cómo existe una sobrecarga laboral hacia las mujeres que lo asumen, puesto que las horas laborales terminan aumentando y sin muchas veces un aumento salarial. Por otro lado, están los viajes de trabajo que se realizan (movilidad geográfica), y el triple papel que terminan desarrollando las mujeres al no desligarse de sus responsabilidades asignadas en el mundo privado “el triple papel de las mujeres: esposa, madre, directiva, representa un problema crucial. Para muchas organizaciones los mejores trabajadores y trabajadoras son hombres casados y mujeres solteras” (Ramos, Barberá y Sarrió 2003, p.272).

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Las finanzas solidarias en el Perú abren el camino a la democratización del crédito, trastocando barreras que fueron generadas por el sistema financiero hegemónico ante la concepción de no ver a las mujeres como sujetas de crédito. Las mujeres y los hombres de los estratos socioeconómicos menos desfavorecidos del país logran acceder al crédito gracias a esta nueva tendencia de finanzas, en el caso de las mujeres este hecho guardó mucha relevancia debido a que en ese entonces no se concebía la posibilidad de verlas como sujetas de crédito. El acceso al crédito de las mujeres y a la generación de ingresos económicos propios, hace que se rompa la figura instalada por el sistema hegemónico del hombre proveedor, evidenciando que la dicotomía existente entre lo público y lo privado sólo ha contribuido a una desigual distribución de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La nueva organización de créditos no solo se presentaba como un medio para obtener créditos sino que también desarrollaba una estructura democrática que invitaba a las mujeres a pertenecer a espacios de gobernabilidad donde ellas eran también propietarias, junto con ello capacitarse y formarse en diversos temas de carácter dirigencial y financiero.

En ese sentido, las cooperativas de ahorro y crédito terminan siendo un espacio de ruptura entre el sistema de mercado que entiende el acceso al crédito como una mera transacción económica y el sistema alternativo de finanzas solidarias que bajo sus principios humanistas vincula a hombres y mujeres a concebir y desarrollar nuevas relaciones de poder.

Ingresar al mundo de las finanzas solidarias a través de la experiencia de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, nos permite comprender la participación de las mujeres en cargos directivos para el gobierno cooperativo, además de evidenciar su empoderamiento, que intenta trastocar un sistema patriarcal con concepciones, barreras y estereotipos que pesa sobre ellas.

La pregunta principal que direcciona la presente investigación es: ¿Qué componentes de las actividades formativas y promocionales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión (SH) afirman autonomía económica y

promueven el posicionamiento de las mujeres en cargos dirigenciales para el gobierno cooperativo con igualdad?

Las preguntas específicas son: ¿Qué evidencias se derivan de la participación regular de las mujeres en la cooperativa de ahorro y crédito SH como sistema económico social alternativo?, ¿Qué aprendizajes de la formación en la escuela de liderazgo cooperativo de la cooperativa de ahorro y crédito SH son considerados claves por las propias mujeres porque posibilitaron su participación en el gobierno de la cooperativa?, ¿Qué situaciones de las dinámicas familiares de las mujeres que asumieron cargos dirigenciales fueron obstaculizantes para su participación en el gobierno cooperativo y como ganaron autonomía para superarlas? ¿Qué situaciones difíciles en la interrelación con sus pares (hombres y mujeres) cooperativistas tuvieron que afrontar las mujeres en su ejercicio en el cargo dirigencial y que las fueron empoderando dentro del gobierno cooperativo?.

Desde las ciencias sociales resulta importante conocer, entender y analizar la estrategia de crédito que es desenvuelta desde el espacio cooperativo considerado “alternativo” porque parte de otras lógicas no solo individuales sino asociativas, desde otras racionalidades no solo de acumulación sino de solidaridad, desde otras apuestas como la participación de las mujeres; que sin tratar de idealizarlas y pese a las dificultades a lo largo de estas más de tres décadas de la cooperativa; intentaré mostrar en el siguiente capítulo que recupera la memoria de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión y en los próximos dedicados a los resultados y conclusiones. Alternativo también, por su carácter de equidad e igualdad como apuesta ético-política para empoderar a las mujeres y sus familias, socias de la cooperativa, que con sus avatares se trata de impulsar.

Entendiendo que a futuro estos elementos encontrados sean tomados en cuenta para el diseño propuestas de intervención dentro del sistema de ahorro y crédito, para que desde el gobierno central a través de sus políticas; y desde las organizaciones, se logre consolidar proyectos que generen la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en condiciones favorables, logrando relaciones económico sociales que no sólo miren el lucro, sino también

la solidaridad y así tener intervenciones realizadas que puedan favorecer a lograr una sociedad más justa y equitativa.

2.1. Metodología del estudio

La presente investigación se ubica en el paradigma cualitativo, que es entendido como el “estudio de una realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas” Blasco y Pérez (2007, p. 25). Resulta importante para el estudio poder acercarnos y conocer a profundidad el fenómeno a estudiar, a fin de lograr “descubrir, construir e interpretar la realidad” (Hernández, 2006), el estudio toma fuerza en la recolección de los datos que nos permitió acercarnos a los participantes para lograr comprender sus interacciones (sus emociones, experiencias, significados, etc.) entre individuos y colectividades. Siendo una investigación de corte reflexiva y crítica social porque tiene como propósito poder comprender a sus actores (mujeres cooperativistas) a partir las interacciones realizadas en un contexto social determinado (cooperativa de ahorro y crédito del territorio de San Juan de Lurigancho).

Es una investigación exploratoria, que tiene como enfoque metodológico al estudio caso. Este es un “estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake 2005, p.11), permite “comprender el significado de una experiencia” (Pérez 1994, p.81), este método es una herramienta que nos permite registrar y describir las conductas de las personas involucradas en el fenómeno estudiado Martínez (2006) y “permite al investigador comprender a profundidad y de manera integral las características de un fenómeno, tomando en cuenta las particularidades y generalidades de su entorno” (Yin, 2009, p. 18)

Es en ese sentido que indagamos en un caso particular que se ubicada en el territorio de San Juan de Lurigancho, es pues el caso de las mujeres cooperativistas de las finanzas solidarias quienes han logrado asumir cargos dirigenciales dentro del gobierno cooperativo de la cooperativa de

ahorro y crédito San Hilarión, un fenómeno particular de participación en el gobierno cooperativo que se presenta como evidencia del proceso de empoderamiento que se han desarrollado las mujeres dentro del espacio alternativo de finanzas solidarias.

Centramos nuestra atención en 54 mujeres dirigentes quienes fueron elegidas como delegadas de agencia para el periodo abril 2017 – febrero 2018 por ende formaban parte de la asamblea general de delegados, es importante precisar que de este grupo de mujeres solo 7 logran ingresar al consejo directivo asumiendo cargos de representación dentro del consejo de administración, el consejo de vigilancia y los tres comités de apoyo, el comité de educación, el comité electoral y el comité de previsión social.

Luego, en ese mismo periodo electoral, dos mujeres se presentaron como candidatas para asumir el cargo de representación dirigencial más alto de la cooperativa, nos referimos a la presidencia de la cooperativa, marcando un antes y un después dentro del sistema de participación cooperativo, pues una de ellas logró ocupar la presidencia de la cooperativa siendo la primera mujer presidenta en la historia de San Hilarión, pues hasta hace 31 años habían sido los varones quienes ocuparon dicho cargo. Ante lo expuesto aseveramos que estos hechos confluyeron para marcar un nuevo fenómeno de participación de mujeres cooperativistas dentro del gobierno cooperativo.

Entendemos que estas mujeres han trastocado concepciones acerca de la participación femenina en los cargos de representación dentro del gobierno cooperativo ya que fueron elegidas bajo elecciones democráticas realizadas mediante votos en urnas, por ende no solo nos interesa tener un acercamiento a las 54 mujeres directivas, sino que consideramos importante indagar con mayor profundidad en las historias de vida de estas **dos mujeres dirigentes** que han logrado disputar este espacio, el cual había sido tomado y ejercido consecutivamente por más de treinta años por varones.

Utilizamos el enfoque de género para la lectura de este fenómeno social ocurrido dentro del espacio cooperativo, puesto que es importante leer la realidad tomando en cuenta la existencia de las relaciones de poder desarrolladas entre hombres y mujeres, sabiendo que históricamente a las mujeres se les ha negado su participación dentro del espacio público constituyendo relaciones de inequidad que las han marginado del acceso a igual oportunidades en todo el campo (acceso y control de recursos materiales y no materiales), Cabrera y Escobar (2014). Tomando a Robeyns (2000) se pone énfasis en los aspectos vinculados al poder y las jerarquías sociales y económicas. Las diferencias de poder están en el centro de este enfoque tanto como las estructuras y restricciones que las originan y permiten su persistencia. Por lo cual los roles genéricos establecidos estructuralmente dentro de una sociedad son determinantes para las mujeres, debido a que influirá en sus formas de sentir, pensar y actuar en la vida.

Otro enfoque que utilizamos en el estudio caso es el enfoque de empoderamiento entendiendo que este es un “proceso de transformación de las estructuras sociales” (León 2002, p.69), que incluyen cambios como “una mayor participación en la toma de decisiones, un estatus más equitativo de la mujer en la familia y comunidad, mayor poder y derechos políticos y mayor autoestima” (Cheston y Kuhn s.f., p. 11). Permittiéndonos poder observar mejor al fenómeno estudiado, además que también hemos utilizado la teoría “Techo de cristal” que es entendida según Marrison (1992), Holloway (2002) y Salmerón (2014) como las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres dentro de sus organizaciones las cuales les impide alcanzar niveles jerárquicos más altos y les bloquea la posibilidad de avanzar hacia cargos de nivel gerencial o ejecutivos.

La unidad de análisis del estudio caso son 54 mujeres cooperativistas de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión quienes asumieron el cargo de delegadas de para el periodo abril 2017- febrero 2018, con quienes hemos desenvuelto 1 focus group y entrevistas semi estructuradas. De este grupo, identificamos a 7 mujeres, a quienes nos acercamos a

dialogar y pedir los permisos para ingresar con mayor detalle en sus vidas; de este grupo solo 2 mujeres accedieron, por esto y tomando en cuenta las consideraciones éticas que el caso amerita. Por esto, tomamos la decisión de solo centrarnos en seguir dos historias de vida, dos mujeres cooperativistas que postularon para asumir el cargo de mayor jerarquía dentro del gobierno cooperativo, la presidencia del consejo de administración. Los criterios que las caracterizan son:

1. Mujeres de más de 11 años como socias de la cooperativa.
2. Entre 44 y 65 años de edad.
3. Son madres y esposas.
4. Han asumido el rol de delegadas en periodos anteriores.
5. Han asumido cargos directivos dentro de algún comité en periodos anteriores.
6. Han participado activamente dentro de las actividades de formación y promocionales realizadas por la organización.
7. Producto de su labor de representación han realizado viajes al interior del país.
8. Han participado en la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa de la cooperativa en varios periodos.
9. Han solicitado como mínimo cinco veces crédito a la cooperativa.

Debemos anotar que también se elaboró un mapa de actores y actoras claves presentes en las más de tres décadas de historia, profundizando con entrevistas semi estructuradas a algunas de ellas, en particular varones; todo esto con el propósito de la recuperación de memoria de la cooperativa.

La **ruta metodológica** que hemos diseñado para el desarrollo del estudio contiene nueve momentos, los cuales son:

Acercamiento inicial a la organización, la vinculación con la organización se dio a través de las prácticas pre profesionales¹³ que se

¹³ Las prácticas pre profesionales en la carrera profesional de Trabajo Social según Bastacini (2004) es “una pieza clave en la formación de Trabajadores Sociales, ya que constituye la

desarrolló durante un periodo de seis meses (julio a diciembre año 2016), lo que conlleva a mantener contacto con los/as delegados/as de agencia y los dirigentes de la cooperativa. El acercamiento a su quehacer cotidiano permitió observar situaciones que llamaron mucho la atención, surgiendo dudas, interrogantes y vacíos acerca de la participación de las mujeres dentro del espacio cooperativo. Estas fueron anotadas para seguir la pista en las entrevistas a profundidad de las dos historias.

La observación participante¹⁴ fue en este periodo un elemento importante porque permitió observar rutinas, ir anotando actividades e hitos claves, elementos que más adelante permitirían solicitar información institucional. Además, otro elemento importante en este primer paso fueron las conversaciones informales sostenidas con las mujeres, que surgía en la convivencia cotidiana de apoyo y colaboración propia de mis actividades de trabajo a mi cargo en calidad de practicante.

Presentación del estudio de investigación ante las autoridades respectivas, en el marco de desenvolver una investigación informada con los sujetos del estudio, iniciamos acciones para el cumplimiento del protocolo ético. En primera instancia se hicieron las consultas al proyecto de investigación para enfocarlo, solicitando las cartas para solicitar los permisos oficiales en las instancias correspondientes. En segunda instancia, realizamos la presentación del estudio en una sesión del consejo directivo de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, donde después de absolver dudas e inquietudes por parte del consejo directivo se tuvo que esperar por más de un mes la respuesta de la entidad (ver anexo 1).

Este segundo momento fue clave y decisivo para dar inicio a nuestra investigación, debido a que necesitábamos que los involucrados nos

herramienta pedagógica básica que le permite al estudiante trascender el abordaje de conocimientos teóricos abstractos, tomar contacto con la realidad social desde el inicio de la formación e intervenir en ella contribuyendo con la transformación de situaciones” (p.3).

¹⁴ La observación participante según Queiroz, Vall, Souza (2017) mencionan que “dicha estrategia de observación consiste en la inserción del investigador en el interior de un grupo estudiado, desnudándose de prejuicios e integrándose en él para comprender mejor sus rituales y significados culturales. Para ello, el mismo debe interactuar con sus componentes y permanecer por determinado periodo de tiempo en el grupo, buscando compartir el cotidiano con la finalidad de darse cuenta del significado de estar en aquella situación” (p.83).

permitan poder acceder a información documentaria y a vincularnos con las mujeres dirigentas para la aplicación de los instrumentos respectivos. Cabe mencionar que antes de realizar la presentación se conversó con personas claves de la organización del equipo técnico (sobre todo con Elmer García) quienes nos brindaron apoyo para enfocar la investigación. Un pedido importante que se convirtió en un compromiso fue de recuperar expresamente la memoria de la organización; además desde nuestro lado solicitamos los permisos respectivos para grabar las entrevistas y focus group, además de tener su consentimiento para poder utilizar sus nombres dentro estudio de investigación. Todo esto fue permitido.

Revisión documentaria institucional, este tercer momento marcó el inicio de ingreso a la rigurosidad del estudio, fueron meses de revisión documentaria. La cooperativa al contar con más de 31 años de formación contaba con una serie de documentos no clasificados para términos del estudio. Este tercer momento de revisión documentaria¹⁵ consistió en rastrear, ordenar y clasificar información; logrando dividirlas en tres bloques: a. Proceso de formación (Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa), b. Gobierno cooperativo, y c. Historia de la cooperativa de ahorro y crédito. Logramos obtener abundante información que terminó siendo organizada en cuadros y matrices de información.

Recuperación de la memoria de la organización, el cuarto momento de la metodología empleada estuvo abocado en recuperar la memoria de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión. Uno de los pedidos explícitos de la organización como intercambio recíproco de la participación en el estudio “escribir la historia”; para esto se realizaron entrevistas semi estructuradas a los actores claves, es decir, se sostuvieron reuniones con los socios más antiguos de la cooperativa, quienes aportaron con información relevante para la reconstrucción de la historia de la organización, se ordenó información por categorías de análisis los cuales fueron: a. hitos importantes de su fundación, b. hitos relacionados a sus primeros cinco años como organización, c. estrategias desarrolladas de

¹⁵ La revisión documentaria permite clasificar la data elaborada con anterioridad, permite poder disponer con información sobre lo que se está investigado.

préstamo, d. proceso de expansión dentro del territorio de San Juan de Lurigancho, e. dinámica de la gestión cooperativa y f. gobierno cooperativo.

Lo importante fue también recuperar imágenes, que permite visualizar los rostros de las personas presentes en esta historia y las actividades que le dieron vida.

Al término de la primera parte de la reconstrucción de la historia de la organización se realizó la presentación del documento respectivo para poder validar la información recuperada y analizada, este intercambio de experiencias permitió poder trabajar de manera participativa en la recuperación de su historia, solicitando su lectura y retroalimentación de parte de las y los dirigentes, etc. La técnica de revisión documentaria institucional, el mapeo de actores claves¹⁶ y las entrevistas semi estructuradas¹⁷ fueron claves para el desarrollo de esta etapa.

El quinto momento fue el **acercamiento a la Escuela Liderazgo y Gestión Asociativa**, para esto se realizaron entrevistas al analista asociativo del comité de educación quien estuvo a cargo de la implementación, gestión y desarrollo desde su concepción. Se realizó la revisión documentaria de los siete años de vida que tiene este espacio de formación dirigencial hasta el 2018, ello permitió la elaboración de cuadros por categorías. Las categorías de análisis de la data obtenida en función de, a. hitos de la Escuela de Liderazgo durante los siete años de desarrollo, b. cuadro de los participantes por los siete años, según niveles de formación diferenciada por género, c. perfil de las y los participantes,

¹⁶ El mapeo de actores es una herramienta que supone el uso de esquemas para representar la realidad social en que estamos inmersos, comprenderla en su extensión más compleja posible y establecer estrategias para comprender la realidad (Gutiérrez, 2007). Esta herramienta no solo consiste en hacer un listado de actores que se involucran dentro de un caso determinado sino que es importante conocer sus acciones, por qué están dentro de una organización (sus objetivos de su participación) y sus perspectivas de los sucesos que vienen aconteciendo (Ceballos, M. 2004). Es importante identificar sus roles y poderes de los actores sociales más relevantes, de manera de nos permita poder acercarnos con mayor precisión al fenómeno estudiado.

¹⁷ Entrevistas semi estructuradas son una herramienta que permite tener encuentros dirigidos entre el investigador y el informante para la comprensión de perspectivas o situaciones determinantes, en estos encuentros realizados el investigador realiza una serie de preguntas y tiene la libertad de profundizar en alguna idea que le parezca relevante para términos del estudio, lo que le conlleva a realizar nuevas preguntas (Blasco y Otero 2008).

d. syllabus o temario de contenido de cada nivel de formación por los siete años de desarrollo, e. procesamiento de evaluaciones por los niveles de formación respectivo (anotamos que estas evaluaciones no se encontraban procesadas, de allí que se revisó lo que había procesado solo lo de interés para el estudio).

Al tener la información sistematizada en cuadros y por categorías que contribuyen al estudio se sostuvo una reunión con el técnico del comité de educación para presentar los hallazgos y recibir aportes frente a lo encontrado. Luego de ello se realizaron visitas para realizar la observación participante en el desarrollo del proceso de formación (Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa) lo que me permitió observar a los/as participantes y su interacción en grupo, logrando realizar anotaciones de validación.

Un sexto momento fue el **acercamiento a las mujeres delegadas de agencia** este proceso tuvo dos momentos, el primero fue la reunión que se sostuvo con las delegadas de agencia, a esta reunión asistieron de las 52 personas solo 40 delegadas de agencia, este acercamiento permitió poder saber sus perspectivas acerca de su rol dentro del gobierno cooperativo e indagamos en sus experiencias como dirigentes de agencia. Y el segundo momento fue el acercamiento con las delegadas que se dio a través del focus group¹⁸ que realizamos para indagar acerca de sus percepciones sobre su participación dentro de la escuela de formación dirigenal.

El séptimo momento fue el **acercamiento con las mujeres dirigentes**, este proceso nos permitió poder establecer característica para la selección de las historias de vida de las mujeres cooperativistas, sostuvimos reuniones individuales con cada una de las 7 dirigentes de la

¹⁸ El focus group es una técnica cualitativa de investigación que consiste básicamente en hacer que las personas reunidas opinen libremente sobre puntos determinados, al respecto Griffin y Sullivan (2000) mencionan el grupo focal permite la interacción grupal el cual funciona como herramienta de investigación cualitativa, orientada a responder preguntas de un programa de investigación. Según Roussos (2010, p. 4) "La técnica del focus group implica tres pasos lógicos y metodológicos centrales: El reclutamiento, la moderación y la confección del informe. Cada paso posee su importancia relativa y contribuye a la correcta utilización de la técnica y la interpretación válida de los resultados que se obtengan".

cooperativa, usando entrevistas semiestructuradas, lo cual nos permitió poder tomar la decisión de seguir con las dos historias de vida.

El octavo momento fue la **reconstrucción de las historias de vida de las mujeres dirigentes**, el estudio se desenvuelve en la reconstrucción de vida de dos mujeres dirigentes con las características arriba mencionadas. Este método nos permitió poder entender a profundidad “la dinámica del comportamiento” de las mujeres dirigentes (Chárriez, 2012), logrando “captar los procesos y formas como los individuos perciben el significado de su vida social” (Pérez, 2000). Entendiendo que este método ofrece “un marco interpretativo a través del cual el sentido de la experiencia humana se revela en relatos personales de modo que da prioridad a las explicaciones individuales de las acciones más que a los métodos que filtran y ordenan las respuestas en categorías conceptuales predeterminadas” (Chárriez, 2012, p.52).

Para indagar en las historias de vida de las mujeres dirigentes sostuvimos entrevistas dentro de la cooperativa y fuera de ella, esto nos permitió poder ingresar poco a poco en las historias de vida de las mujeres dirigentes quienes después de un periodo de 31 años lograron posicionarse como figuras políticas ingresando al gobierno cooperativo, logramos acompañar sus actividades cotidianas encargadas por la cooperativa en su ejercicio mismo como dirigentes, a la par también se sostuvieron conversaciones informales.

Es preciso mencionar que la revisión de la literatura se realizó durante todo el proceso de la investigación, armando el estado de la cuestión e identificando las categorías y enfoques para este estudio.

Con todo lo trabajado, el noveno momento fue el análisis de la información a partir de la **triangulación de datos**¹⁹ previamente sistematizados y categorizados. Los ejes analíticos fueron: mujeres cooperativistas de un sistema cooperativo de ahorro y crédito “alternativo”, aprendizajes del proceso de capacitación y formación dirigenal, autonomía económica y participación en el gobierno cooperativo. Y las dinámicas familiares y

¹⁹ La triangulación de datos según Stott y Ramil (2014 p. 22) “está relacionada con sintetizar datos y comprobar la validez de la información recopilada por un investigador”.

relaciones de género vistas como categoría transversal el enfoque de género.

Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO, VINCULACIONES DE LA COOPERATIVA CON EL TERRITORIO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

El presente capítulo nos acercará al contexto en el que se desenvuelve la experiencia de la cooperativa de ahorro y crédito. Creemos importante abordar el territorio de San Juan de Lurigancho (SJL), distrito que pertenece a la ciudad de Lima, capital del Perú. Este apartado nos ayuda a mostrar como desde sus inicios la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión se ha ido construyendo en una vocación por el territorio y por “su gente”.

3.1. Características geográficas del distrito de San Juan de Lurigancho

El distrito de SJL es uno de los distritos más poblados no solo de la ciudad de Lima metropolitana, sino también del país y es allí donde nace la experiencia Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión. Se encuentra ubicado en el noreste de la metrópoli, limita por el norte con el distrito de San Antonio (provincia de Huarochirí), por el sur con el distrito del Agustino (teniendo como línea divisora al río Rímac), por el este con el distrito de Lurigancho- Chosica y por el oeste con el distrito del Rímac, Independencia, Comas y Carabayllo.

Mapa N°1. Mapa del distrito de San Juan de Lurigancho.



Fuente: Plan de Desarrollo Concertado 2015 -2021, distrito de San Juan de Lurigancho.

La población de San Juan de Lurigancho es de 1 millón 38 mil 495 habitantes, según el último censo realizado por el INEI en el año 2017, siendo el 49.76% hombres y 50.35% mujeres. Muchos de los asentados en este distrito popular son hijos de la migración desarrollada entre los años 50 y 90 (este proceso se da producto del centralismo económico y producto de la violencia interna desarrollada por los grupos terroristas), y otros son parte de una generación que nació en estas tierras.

De este número de habitantes del distrito son más de 32 mil personas que pertenecen al sistema financiero alternativo, es decir, son asociados de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión según el registro, hasta el 2017, siendo el 42% hombres y el 58% mujeres.

3.2. El territorio de San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho es sin duda un distrito pujante, uno de aquellos que se crea y se hace desde el día a día, su espíritu festivo se enaltece en las festividades que se realizan en el Huarocondo, es allí donde los luriganchinos se encuentran para recordar sus raíces y bailar al ritmo de las comparsas presentadas y el bien zapateado huayno. Son sin duda hombres y mujeres que desde tempranas horas se alistan para salir a ganarse la vida, vida que han ido construyendo con esfuerzo y sacrificios, sus tierras son parte de una cultura digna heredada desde el imperio tardío; los Ruricancho.

Para los asociados de San Hilarión, vincularse al territorio que les ha acogido y donde ellos/as mismas viven, siempre ha sido y es muy importante, es por ello que desde el espacio cooperativo se empieza a generar identidad con el distrito. Esto se hace a partir de actividades promocionales llevadas a cabo en el verano (enero a marzo de cada año), para este fin desarrollan diversos talleres; los de mayor acogida son de música y de arqueología infantil²⁰ dirigido a las y los hijos de sus

²⁰ Trabajan de la mano con el Instituto Cultural Ruricancho, una organización comunitaria fundada en 1998 que busca fomentar la cultura patrimonial con la finalidad de fortalecer

asociados. Estos talleres permiten acercar a los niños y las niñas a valorar e identificarse con la cultura propia del territorio “Los Ruricancho”, a través de actividades que van desde las visitas guiadas a lugares arqueológicos que aún se conservan en el territorio hasta talleres de pintura y cerámica, entre otros.

Fotografía N°1. Clausura del Taller de Arqueología Infantil



Fuente: <https://www.facebook.com/cooperativasanhilarion/photos/a.790223694403971/790223834403957/?type=3&theater>

La imagen presentada fue tomada en el verano del 2015, corresponde a la clausura de los talleres de verano, donde los participantes expusieron sus trabajos desarrollados en el marco del taller de arqueología infantil.

Entender la dinámica del distrito implica remontarse a su gestación como territorio, implica ir a los escritos de Jacques Poloni quien en su estudio titulado, San Juan de Lurigancho: Su historia y su gente. Un distrito popular de Lima (1987), nos relata y expone la riqueza arqueológica e histórica con el cual cuenta el valle de Lurigancho, como lo denomina Poloni. Retornando a la etapa de los primeros pobladores del valle de Lurigancho,

ciudadanía, además que está dedicada a la generación de conocimiento y valoración entre los ciudadanos; de los recursos humanos, culturales y naturales de San Juan de Lurigancho tanto a nivel local como nacional.

donde según el texto en la época pre-cerámica el valle se destacaba por una economía de subsistencia que tenían los primeros pobladores, habían domesticado dos plantas fundamentales la papa y el maíz, eran agricultores-cazadores-recolectores de los productos de las lomas y del mar, según afirma Stumer (citado en Poloni, 1987).

Otra etapa desarrollada en el valle de Lurigancho es el horizonte temprano el cual se desarrolló en la zona de Mangamarca y de Cajamarquilla, en palabras de Poloni (1987, p.39) “Chavín solo había significado el establecimiento de un área cultural con rasgos mitológicos comunes”.

Este mismo territorio también albergó a la cultura Wari, el cual trajo consigo el urbanismo y nuevas formas económicas; Ruth Shady en su artículo “La cultura nievería y la interacción social en el mundo andino en la época Huari” (1982) resalta el rol económico que tuvo la ciudad de Cajamarquilla señalándole como “el centro urbano más importante que se desarrolló en los centro prehispánicos en la costa central” (p.58). La autora indica que Cajamarquilla habría sido un importante polo de desarrollo mercantil durante el Horizonte medio, pues se le atribuye la figura de un punto neurálgico del comercio entre la costa central y la sierra, en otras palabras era una puerta de acceso a las rutas comerciales a la sierra. Con la presencia de los incas la población del valle de Lurigancho no realizó ninguna transformación en su organización socioeconómica, ya que los Huanchos – Yauyos se habían integrado pacíficamente al imperio.

La llegada de los españoles permitió según menciona María Rostworowski en su texto Señoríos Indígenas de Lima y Canta (1978) que la organización sociopolítica se desarrolle a base de pequeños curacazgos de los cuales se destaca siete desarrollados en la ciudad de Lima, del cual el valle de Lurigancho dependía de dos curacazgo; San Lorenzo de Zárate y el de Amancaes.

A principios de la colonia y hasta fines del siglo XVIII la actividad económica del valle de Lurigancho se sostenía por lo producido en las haciendas comerciales, la economía agropecuaria iba desde la

producción de alfalfa hasta la comercialización del maíz, yuca, zapallo, papa, frijol y sandía; los productos ganaderos como la lana, la leche y la carnes también eran comercializados. Poloni (1987) menciona que la función económica del valle para la época era abastecer de productos frescos a la ciudad de Lima.

En el siglo XIX la sociedad de Lurigancho era mayoritariamente agrícola, se menciona que eran aproximadamente 1248 personas de las cuales el 80% trabajaba en actividades ligadas al cultivo de la tierra, dividida en tres grupos los agricultores, los jornaleros y los labradores. Los peones o jornaleros vendían su fuerza de trabajo a los hacendados y estaban ligados a las haciendas. (Poloni, 1987, p.95).

A inicios del siglo XX se sembraban en la mayoría de las haciendas el algodón y caña de azúcar; la ganadería principal era la bobina y el criado de aves de corral pues eran los principales abastecedores de leche, huevos y carne de corral para los limeños. En ese mismo siglo se dio el poblamiento urbano del valle, significando una ruptura con el pasado pues Poloni explica que hasta los años cuarenta las tierras eran zonas rurales y la vida era agrícola, y a partir de la fecha apareció otro tipo de poblador “el hombre y la mujer de ciudad” creándose el tan llamado “barrio urbano”, naciendo una nueva realidad.

Orrego (2011), Fernández (2007), Poloni (1987) y Instituto Cultural Ruricancho mencionan que el origen del nombre proviene de la derivación de los Rurikanchu “los kanchu del interior”, y se sabe que el nombre original del distrito de San Juan de Lurigancho es Ruricancho, y hace mención a un grupo de habitantes de procedencia aimara anterior a los incas; este nombre sufre una transformación como producto de una mala adaptación de los españoles o de una pronunciación costeña, que finalmente concluye en Lurigancho. Su origen se remonta al pueblo de los Ruricancho, que ocupó los territorios de la confluencia de los ríos Rímac y Santa Eulalia durante el Intermedio Tardío. El 24 de junio de 1571, se fundó el pueblo “San Juan Bautista de Lurigancho”, en el que se origina el actual distrito. Hoy, con más de un millón de habitantes, es el distrito más poblado del Perú y de América del Sur.

El 21 de enero de 1825, Bolívar creó el distrito de Lurigancho. Según el censo de 1876, su población era de 1,248 personas, quienes en su mayoría se dedicaban a labores agrícolas, pero durante enero del año 1967 se crea como distrito según la Ley N° 16382, durante el primer gobierno de Fernando Belaúnde Terry. (Carbajal et al., 2012)

Por esos años, en el contexto de la reforma agraria, muchas propiedades son vendidas para la creación de urbanizaciones y cooperativas de vivienda, es por eso que durante la década de los 80 el distrito crece debido a la toma de tierras, se establecen las barriadas en la zona, que es como se les llamaba a los pueblos jóvenes, actualmente denominados asentamientos humanos. Como menciona el Instituto Cultural Ruricancho (2012), las haciendas se vendieron anteponiéndose a la expropiación de la reforma agraria para crear urbanizaciones y cooperativas de vivienda y algunos fundos antiguos dieron nombres a las diferentes zonas dentro del distrito: Zárate, Las Flores, Campoy, Santa Clarita, Chacarilla de Otero, entre otras, aunque en la actualidad no quedan restos de aquellas casas haciendas.

Poloni (Citado en Orrego, 2011), indica que “a partir de los años sesenta, la historia de San Juan de Lurigancho cambió para siempre cuando empezó su urbanización”. Algunos propietarios agrícolas en conjunto con el Banco Central del Perú, formaron cuatro compañías inmobiliarias y las antiguas haciendas fueron divididas en cuatro etapas. Nacieron de ella urbanizaciones.

Paralelamente a este crecimiento “formal”, fueron apareciendo las barriadas en las faldas de los cerros: La Providencia (1966), José María Arguedas (1967), Chacarilla de Otero (1968), Sagrado Madero (1969), 15 de Enero (1970), Nuevo Perú (1970) y San Hilarión (1971) lugar donde se desenvuelve la experiencia cooperativa de ahorro y crédito. Estos primeros “invasores” respetaron las áreas agrícolas para no ser desalojados. En 1972, el distrito ya tenía casi 100 mil habitantes. Sin embargo, a partir de la década de 1979, la tugurización de muchas zonas de Lima, el agotamiento de terrenos en las zonas tradicionales y, sobre

todo, la falta de una política estatal que solucione el tema de la vivienda popular hizo que muchos migrantes y gente de escasos recursos ya capturara todo tipo de terreno, creándose varios “pueblos jóvenes” (término que sustituyó al de “barriada”).

A finales de la década de los '80 e inicios de los años '90 se multiplicaron la toma de terrenos, incrementándose el número de barriadas o Asentamientos Humanos y Pueblos Jóvenes. El proceso de violencia política que afectaba el interior del país causó la constitución de barrios como Huanta, Bayóvar, José Carlos Mariátegui entre otros, conformados básicamente por pobladores/as desplazados/as del conflicto armado. Todo esto configura un escenario de diversos matices culturales pero con una raigambre básicamente andina, lo cual se expresa en los 100 000 quechua hablantes (12% de la población) y en la vigencia y permanencia de diversas fiestas y tradiciones populares²¹.

El proceso de violencia política ocurrida por los años 80 hace que San Juan de Lurigancho reciba la mayor cantidad de población migrante, la mayoría de los nuevos pobladores provenían de los departamentos de Huancavelica, Ayacucho, Huánuco, Junín, Arequipa y Lambayeque, quienes se asientan en el distrito en busca de oportunidades laborales y desarrollo social. El contexto alienta a la población migrante a realizar nuevas formas de comercio económico para poder subsistir, surgiendo el “comercio informal”, años más tarde se convertiría en una fuente de ingreso económico más importante del territorio.

Lo presentado nos permite poder entender la evolución de la economía y de los procesos de socialización del territorio de San Juan de Lurigancho, que a diferencia de otros distritos este conlleva una cultura que trasciende a través del tiempo. La toma de tierras por parte de la población migrante generó una nueva dinámica territorial, social y económica, surgiendo el llamado “comercio informal”.

²¹ Según se evidencia en el documento del año 2006 de los Procesos de Construcción de la participación ciudadana concertada.

Cuando se gesta la experiencia de la cooperativa San Hilarión muchos de sus socios y socias eran parte de este grupo de personas que realizaba una economía de subsistencia para hacer frente a las desigualdades generadas por el contexto, además muchos socios habían adoptado a San Juan de Lurigancho como su nuevo territorio, pues más del cincuenta por ciento eran parte del proceso de migración.

Las nuevas formas de socialización fueron claves para la construcción de una nueva identidad, al mismo tiempo el desempleo estructural permite gestar una experiencia organizativa es así que deciden formar la cooperativa de ahorro y crédito, persiguiendo ideales comunes de bienestar para sus familias, sentando bases en su lógica solidaria.

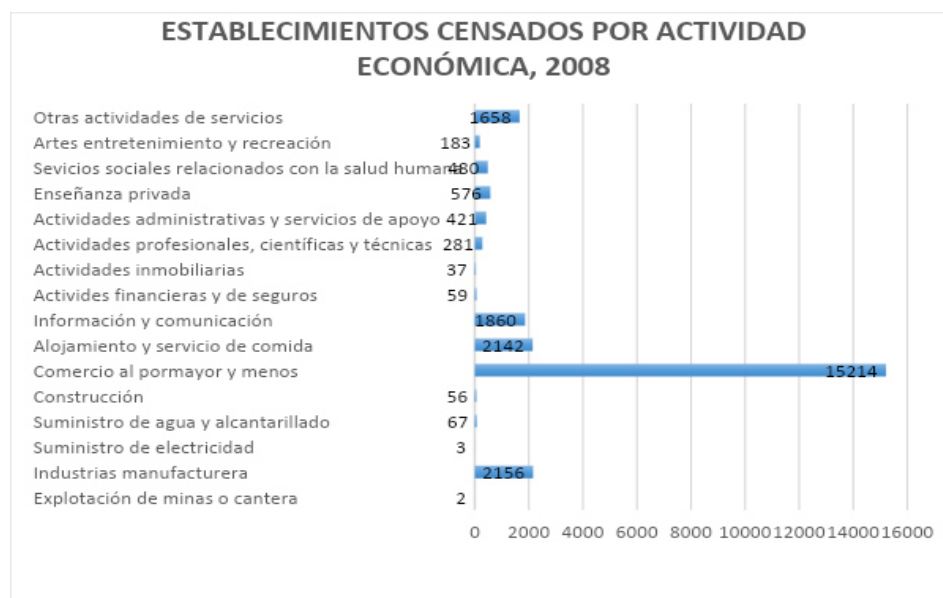
3.3. Dinámica económica del distrito

La dinámica económica del distrito se mueve gracias a los negocios locales existentes, según el censo económico realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI)²² en el año 2008, en el distrito se registró 25,452 establecimientos económicos, siendo la mayor actividad económica el comercio al por mayor y menor que en cifras son 15, 214 locales (entre centros comerciales, supermercados, mercados comunales, tiendas y bodegas), la siguiente actividad más importante es la industria manufacturera con 2156 puestos (entre las cuales están puestos de bombas hidráulicas, confecciones, envases, embutidos-alimentos, pinturas, productos de limpieza, ferreterías, papelerías - reciclaje, envasadoras, porcelanatos y cerámicos, entre otros) y luego está el sector de servicio de comida y alojamiento contando con 2,142 locales.

A continuación se muestra todas las actividades económicas desarrolladas dentro del distrito.

²² Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) es un órgano central y rector del Sistema Estadístico Nacional responsable de normar, planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades estadísticas oficiales del país

Gráfico N°2. Establecimientos censados por actividad económica



Fuente: IV Censo Nacional Económico 2008, elaboración propia.

La población económicamente activa del distrito se desempeña en trabajos de servicio personal, el 22.1% de la población son vendedores comerciantes en diferentes puestos y en mercados, siendo esta su actividad principal. Los trabajos no calificados como servicio, peón, vendedores, ambulantes y afines representa el 20.6% mientras que el 18.1% representa a los obreros y operadores de minas, a quienes trabajan en la industria manufacturera y otros, estos datos estadísticos nos muestran una vez más que es el comercio la principal actividad del distrito. Por otro lado, es importante remarcar que según datos del INEI en el año 2016 el distrito contaba con el mayor número de mercados de abastos, teniendo 123 mercados, que traducido en porcentajes es el 11% del total de Lima Metropolitana.

Esto explica porque un gran número de créditos otorgados por la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión está orientado a financiar actividades comerciales, esta afirmación se evidencia en la cartera de

préstamos con la cual cuenta la cooperativa. Es así que la oferta crediticia se va diseñando lo hace en función a las necesidades y demandas de la población que iba en aumento y por sus ganas de salir adelante. Nos referimos por ejemplo al “Crediarío”, que es un préstamo dirigido a comerciantes que pertenecen a un mercado o establecimiento cercano al mismo este. El “Rapicoop” que es un préstamo relacionado directamente con el resultado de la producción del comercio o servicio. O, el “Credisencillo” un crédito solidario que está enfocado para impulsar el emprender un negocio propio.

Es preciso mencionar que cada oferta crediticia cuenta con diferentes modalidades de pago, que van desde pagar a diario, semanal, quincenal o mensual; precisamente estas facilidades que da la organización cooperativa al socio o socia permiten poder ingresar a muchos pobladores del distrito al sistema crediticio; generando dinamicidad en la economía local, entendiendo que cada puesto de trabajo desenvuelve su actividad económica dentro del distrito.

La capacidad exportadora del distrito es de 130 millones de dólares anuales, superando a otras regiones del país, siendo su principal actividad las actividades comerciales, manufactureras y construcción. En el 2012 el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) tenía inscritas a 2,032 microempresas y 315 pequeñas empresas haciendo un total de 2,347 empresas ubicadas en San Juan de Lurigancho. Este rubro se está mostrando como una característica en el distrito desde hace varios años, no obstante esta tendencia se ha ido incrementando paulatinamente y convirtiéndose en una oportunidad para “pequeños y medianos emprendedores”, como lo son en su mayoría, los socios/as cooperativistas de San Hilarión.

El distrito posee créditos directos de s/ 240 millones de soles, según cifras de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) de noviembre de 2007, y existe depósitos de ahorro por más de s/ 170 millones de soles con depósitos a la vista por s/ 47 millones de soles. Esto se sustenta en las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que sitúa a los trabajadores asalariados e independientes de los distritos agrupados

de Lima Este con remuneraciones por encima de los Cono Norte y el Cono Sur.

Este contexto económico ha dado paso a que entidades financieras tradicionales empiecen a interesarse en desarrollar sus actividades económicas dentro del distrito mientras que por otro lado pese a la existencia de estas entidades la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión sigue captando diario nuevos socios/as. Nos resulta pertinente presentar el cuadro de instituciones financieras que operan en el distrito, para tener un mayor entendimiento de las ofertas que existen dentro del distrito en cuanto al acceso a crédito.

Cuadro N°1. Instituciones financieras que operan en el distrito.

Categoría	Institución Financiera	N° Agencias en el distrito
Banco	Banco de Crédito del Perú (BCP)	13
	Banco Pichincha	3
	Scotiabank	5
	Banco Azteca	6
	Banco de la Nación	2
	Mi Banco	6
	BBVA Banco Continental	8
	Banco Interamericano de Finanzas	2
	Interbank	6
	Banco Ripley	2
	Banco Falabella	2
Financiera	Financiera Confianza	3
	Financiera Proempresa	2
	Financiera TFC	1
	Financiera Qapac	1
	Financiera Crediscotia	2
Cajas Municipales de Ahorro y Crédito	Caja Metropolitana de Lima	1
	Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco	1
	Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura	1
	Caja Arequipa	1
	Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana	1
	Caja RAIZ	1
	Caja Arequipa	1
	Caja Huancayo	2
	Caja Rural de Ahorro y Crédito Credinka	1

Cooperativas de Ahorro y Crédito	Cooperativas de ahorro y crédito Kuskukalla	1
	Cooperativas de ahorro y crédito Nuevo Milenio Ltda	1
	Cooperativas de ahorro y crédito Los Andes de San Juan de Lurigancho	1
	Cooperativas de ahorro y crédito San Hilarión	5
	Cooperativas de ahorro y crédito Señor de la Esperanza LTDA	1
	Cooperativas de ahorro y crédito Mi Sol Diario LTDA.	1
	Cooperativas de ahorro y crédito San Cristóbal	1
	Cooperativas de ahorro y crédito Primero de mayo LTDA.	1

Fuente: Elaboración propia, en función de los datos del INEI.

El cuadro presentado nos muestra la oferta de entidades financieras que actualmente operan en el distrito, siendo agrupadas en cuatro categorías las cuales son: Los bancos, que cuentan con un total de 11 entidades que sumadas sus agencias hacen un total de 55 locales. Luego les sigue las Cajas municipales de ahorro y crédito que son 9 entidades y estas cuentan en total con 10 agencias. Después están las cooperativas de ahorro y crédito que cuentan con 8 entidades y suman 12 agencias en total. Y finalmente se encuentran las financieras con 5 instituciones, las cuales suman un total de 9 agencias.

Estamos hablando de 33 entidades financieras mapeadas hasta febrero del año 2019 que se encuentran dentro del distrito, entidades financieras que cuentan con una serie de carteras crediticias que son ofrecidas no solo a los clientes de cada entidad, sino que también están a vista de los pobladores del distrito, quienes pueden vincularse a una de estas entidades para acceder a un crédito determinado. Frente a esta propuesta de entidades financieras para el acceso al crédito un grupo mayor a 30 mil luriganchinos/as han optado por el sistema cooperativo de crédito, los socios y socias de la cooperativa mencionan que con la organización se

mantiene en el tiempo por los bajos intereses, la modalidad de pago de sus préstamos y por la agilidad de obtener un crédito aprobado.

Otro elemento importante que consideramos presentar es el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) de hombres en el distrito de San Juan de Lurigancho el cual supera a la de mujeres en un 26.8%, entendiendo como PEA a las personas que se encuentran desempeñando una actividad económica o está en busca de un empleo; entonces se afirma que la cantidad de la PEA de hombres representa el 72.5%, mientras que las mujeres representan el 45.7%.

En palabras de Quijano (2011) “La cooperativa es una institución central, alternativa al capital”, existen para ofrecer a sus miembros un lugar seguro donde depositar sus ahorros y acceder a préstamos a tasas razonables, además de brindar beneficios sociales, terminan siendo una alternativa para quienes no pueden acceder al servicio de préstamo a través del sistema bancario imperante; bajo su lógica de cooperación, solidaridad, ayuda mutua, democracia, igualdad y equidad terminan creando, reforzando y albergando a sujetos solidarios quienes en su interacción desarrollan colectividad, ese vínculo generado entre los socios y las socias les permite reforzar su racionalidad solidaria e ir respondiendo en colectivo a los desequilibrios sociales que se han ido desarrollando bajo la lógica de mercado, siendo una expresión clara y tangible de la economía social solidaria.

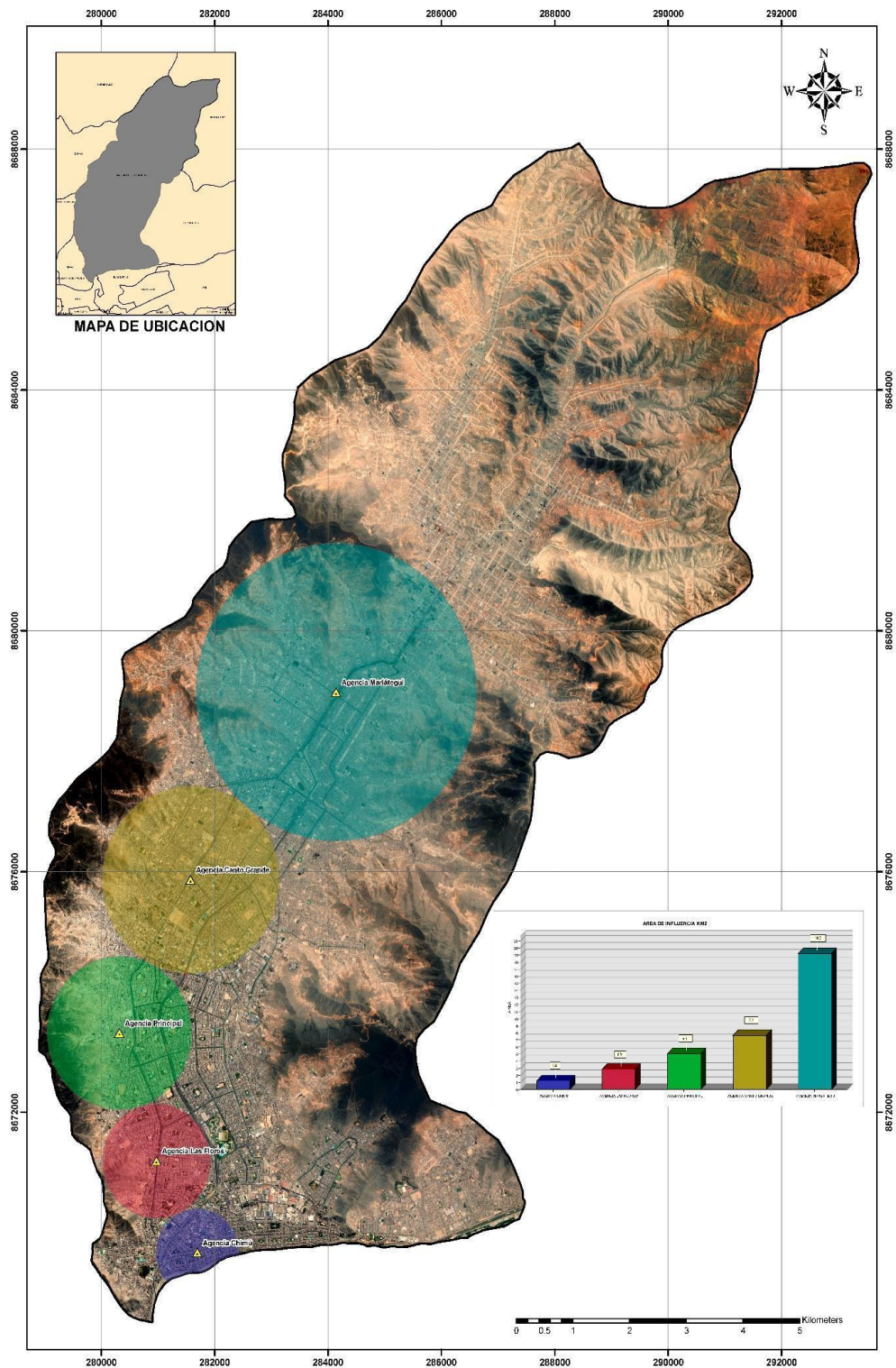
La cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión juega un papel importante dentro de la dinámica económica del distrito, pues cuenta con más de 32 mil asociados, sus cinco agencias están ubicadas estratégicamente en puntos recurrentes por la comuna. Estas agencias son las siguientes:

- a. La agencia principal, se ubica en San Hilarión Alto a la altura del paradero 18 de Las Flores, la dinámica de su alrededor se caracteriza por contar con comerciantes ambulatorios de venta comida, bodega, cabinas de internet, librerías, restaurantes y un mercado que abastece a toda la zona aledaña; también a una cuadra está la iglesia, un colegio público, un colegio privado y una guardería.

- b. La agencia de Canto Grande, está situada en el paradero 8, ubicada en una zona comercial pues a su alrededor hay una fuerte presencia de bancos (BCP, Continental, Scotiabank, Azteca, Mi Banco), Cajas Municipales (Arequipa, Trujillo, Piura) debido a la presencia de dos mercados muy frecuentados que dinamizan la economía del distrito; hablamos del mercado Huáscar y Valle Sagrado, además existe mucha venta de comida ambulatoria, colegios entre públicos y privados.
- c. La agencia de las flores, se ubica entre el paradero 6 y 7 de la avenida Flores de Primavera, a sus alrededores hay tiendas, restaurantes, vendedores ambulantes de comida y un colegio privado.
- d. La agencia Mariátegui, está ubicada en la Avenida Próceres de la independencia, a lado de pequeños negocios que están creciendo poco a poco.
- e. La agencia Chimú se encuentra ubicada en la avenida Gran Chimú 521-A, en sus alrededores se hallan bodegas, puestos de venta de ropa, comida y farmacias, esta es una avenida muy transitada ya que está cerca de Puente Nuevo, el cual es uno de los principales paraderos de llegada a la entrada de San Juan de Lurigancho.

A continuación presentamos la ubicación de las agencias dentro del distrito de San Juan de Lurigancho y su radio de influencia, para lograr comprender por qué se sostiene que la cooperativa es un dinamizador de la economía local.

Mapa N°2. Áreas de influencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión.



Fuente: Juan Carlos Mego Caballero, año 2019.

La imagen presentada nos muestra a las cinco agencias y su nivel de influencia dentro del territorio de San Juan de Lurigancho, donde se evidencia que la agencia Mariátegui tiene un área de influencia de 92 km²

(se muestra en imagen de color celeste), luego le sigue la agencia Canto Grande con 72 km² de área de influencia (color amarillo), después se encuentra la agencia Principal con 51 km² de área de influencia, luego se ubica la agencia Las Flores con 25 km² de área de influencia (color rojo) y finalmente está la agencia Chimú con 12 km² de área de influencia (color azul). Demostrando que en menor o mayor medida la organización como tal guarda una relación con la dinámica de la economía local.

3.4. Problemáticas sociales que enfrentan

El territorio de San Juan de Lurigancho experimenta un crecimiento poblacional acelerado, la falta de planificación urbana por parte de sus autoridades sólo ha generado la construcción de desigualdades, según el INEI en el año 2014 la pobreza dentro del distrito era superior al 40%, por encima del promedio nacional del mismo año (23.9%), siendo el distrito con mayor índice de pobreza.

Uno de los elementos que evidencia la situación de pobreza en la que se encuentra el distrito es el deterioro de la salud de los pobladores, la desnutrición crónica afectado a 6, 800 niños y niñas del distrito, siendo esta la mayor cantidad a nivel del país, según los datos dados por el ministerio de salud en el año 2016.

Las condiciones de salud en el distrito dejan mucho que desear, esta población cuenta con 1 hospital y 34 establecimientos de salud para la atención de más de un millón de personas. Por otro lado el incremento del número de fallecidos se ha incrementado de un 4.6% en el 2010 a un 4.9% para el año 2012, llegando a ser 5,027 personas fallecidas según se afirma en el documento del Plan de Desarrollo Concertado del distrito 2015-2021; este documento también, menciona que una de las mayores causas de mortalidad sucede por tumores malignos, por neumonía e influenza, por diabetes, enfermedades al corazón e hígado, entre otros. Estas cifras solo evidencian el poco esfuerzo desarrollado por el gobierno central y las autoridades de turno por mejorar las condiciones de salud de la población.

Otro elemento que queremos destacar para importancia del estudio es la situación de las mujeres luriganchinas, quienes son víctimas de violencia familiar, siendo expresada en violencia psicológica o verbal, física y sexual.

El 84% de casos de violencia familiar dentro de la capital está registrada en el distrito de San Juan de Lurigancho, dentro de los casos presentados de violencia familiar se muestra que son las parejas o esposos quienes ejercen este tipo de prácticas violentas hacia las mujeres, personas que son parte de su cotidianidad y con quienes comparten a diario vínculos intersubjetivos, la violencia ejercida por estas personas en algunos casos termina siendo normalizada y se constituye como parte de la convivencia familiar, muchas de estas conductas realizadas por el agresor hacia la víctima son y han sido reforzados por los patrones culturales establecidos, con llevándonos a un panorama desalentador que se muestra en cifras altas de violencia psicológica o verbal siendo el 67.5% de casos, las mujeres luriganchinas sufren maltratos físicos en un 35.7% y el 8.4% de mujeres en el distrito son víctimas de abuso sexual, estos datos corresponden al año 2013.

En la actualidad la violencia familiar es un problema que está expandiéndose silenciosamente convirtiéndose en un grave problema social y de salud, teniendo como víctimas principales a las mujeres, los patrones culturales y de crianza han terminado reforzando estos actos, entendiendo que estos patrones culturales solo han servido como elementos para normalizar la subordinación y la dependencia de las mujeres hacia los varones, afianzando las relaciones de poder hoy existentes. Tapia y Flores (2018) menciona que esta situación está atada al temor que adquieren las mujeres hacia su pareja, por los hijos o por factores económicos, teniendo como consecuencia en el distrito de San Juan de Lurigancho el registro de 40 feminicidios entre el año 2009 y el año 2017, el mayor número de cifras dentro de los distritos de la comuna limeña. Y solo en el año 2018 se han registrado más de 2 mil denuncias por abuso sexual, teniendo como víctimas a las mujeres.

En medio de este panorama de altos casos de violencia hacia la mujer y feminicidios surge la primera marcha nacional “Ni una menos”²³ desarrollada en agosto del 2016, donde las mujeres cooperativistas de San Hilarión se organizaron y decidieron participar de la protesta nacional, un hecho que evidenció que la organización como tal y las mujeres cooperativistas no se desligan de lo ocurre en la sociedad, pues son conscientes de la problemática local y se involucran en medidas para hacerle frente y protestar.

Fotografía N°2. Socias presentes en la Marcha Ni Una Menos.



Fuente: Álbum fotográfico de una delegada de agencia.

²³ Un protesta convocada como muestra de indignación sobre los casos de femicidios y violencia que el país atravesaba, tuvo como detonante la liberación de la cárcel del golpeador Adriano Pozo, quien en julio del 2015 fue captado en vídeo arrastrándola desnuda por el cabello a Arlette Contreras (su pareja) en un hotel en la ciudad de Ayacucho, causándoles daños físicos y psicológicos, ese mismo año se realiza la denuncia respectiva y en julio del 2016 emiten la sentencia de prisión suspendida de 1 año por lo ocurrido. Este hecho hizo que las mujeres organizadas y no organizadas salgan a tomar las calles en protesta y rechazo de la violencia de género.

Las imágenes nos muestran a las delegadas y directivas de la cooperativa siendo partícipes de la protesta nacional, de izquierda a derecha de la primera fila se muestra a la señora Elsa, quien en esa época era dirigente del comité de educación y a su lado están tres delegadas, luego se ve a un delegado y al lado de él está la señora Vilma, quien también era dirigente en ese año. A su lado dos delegadas más y finalmente está Elmer, el responsable técnico del comité de educación de la organización.

Además, las mujeres que desenvuelven su vida dentro del territorio de San Juan de Lurigancho no solo atraviesan por problemas de malnutrición y violencia en todas sus formas sino que también existe otro problema latente dentro del distrito, el cual es el embarazo y la maternidad adolescente, una vez más San Juan de Lurigancho es el distrito con mayor índice de madres adolescentes a nivel del país, según el INEI en el año 2011 las gestantes adolescentes atendidas fueron el 9.3% (en cifras reales hablamos de un 1,112 adolescentes), mientras que para el año 2012 la cifra aumentó llegando a ser 10.5% (1,219 adolescentes) con lo que alcanzó un aumento de 1.2%, datos reflejados gracias a la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES).

Otro problema con que lidiar es la percepción de inseguridad dentro del distrito, las incidencias delictivas reportadas por la gerencia de seguridad ciudadana y convivencia pacífica demuestra que del año 2011 al año 2013 se han denunciado 19 homicidios y las tentativas de homicidio fueron 12; los secuestros extorsivos fueron 11, respecto al robo agravado se han recibido 216 denuncias, y de robo fueron 831. Se registraron 157 casos de asalto a mano armada, 15 casos de hurto agravado, 48 casos de hurto, respecto al robo de vehículos han sido 124 casos denunciados, delitos sexuales denunciados fueron 103.

Las cifras antes mostradas nos muestran un panorama amplio de los problemas sociales que hoy enfrenta el distrito, son muestras claras que la ante la falacia del “desarrollo” se han desencadenado una serie de problemáticas sociales que han golpeado duramente a quienes viven en las zonas urbano marginales de nuestro país, generando una dinámica de exclusión. Los problemas sociales que atraviesa el distrito tienen como

principal actor a las mujeres, quienes a diario sufren de violencia psicológica, física y sexual por parte de sus parejas, son víctimas de feminicidio, de la delincuencia, de la malnutrición y siguen albergando cifras desalentadoras de embarazo adolescente. En medio de este contexto viven las mujeres cooperativistas de San Hilarión, mujeres que a diario hacen frente a las desigualdades estructurales.

CAPÍTULO IV: LA EXPERIENCIA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN HILARIÓN, UNA APUESTA ECONÓMICA DE CRÉDITO SOLIDARIO



Fuente: Cooperativa San Hilarión, revista por el 25 aniversario de San Hilarión.

“Eran tiempos difíciles, teníamos muchas carencias pero nos entercamos y junto al padre Leblanc formamos la cooperativa, San Hilarión era necesario para atender nuestras necesidades”

Pablo Huané, socio de San Hilarión.

Los “tiempos difíciles” fueron tiempos que permitieron a hombres y mujeres gestar una nueva experiencia económica social dentro del territorio de San Juan de Lurigancho, esos tiempos que movilizaron a 25 pobladores y al párroco Leblanc a pensar en el cooperativismo como una nueva estrategia colectiva de hacer frente a sus necesidades. Tiempos difíciles donde los pobladores del asentamiento humano San Hilarión Alto no contaban con servicios básicos pero si con sueños y con la esperanza de un mejor porvenir, como dice Pablo su terquedad de mejora hoy es reflejada en el impacto que ha causado en las familias no solo de San Hilarión Alto sino de todo el distrito de San Juan de Lurigancho.

Presentamos la experiencia de la cooperativa San Hilarión, una organización autogestionaria que ha situado su trabajo en el territorio de San Juan de Lurigancho, logrando trastocar realidades y convirtiéndose en un elemento clave para dinamizar la economía local y empoderar a mujeres del territorio.

Este espacio cooperativo ha logrado involucrar a mujeres en el acceso al crédito y también las ha involucrado en espacios de capacitación y formación dirigenal, desarrollando habilidades y aptitudes que terminaron siendo evidenciadas en la medida que ellas empiecen a participar activamente dentro de la organización.

Este apartado nos permitirá acercarnos a la historia memoria de la cooperativa y a su dinámica cooperativa, una historia que ha sido construida a través del tiempo y que hoy presentamos con mucho respeto y admiración, convirtiendo estas líneas en una especie de homenaje a sus treinta dos años de vida cooperativa y a sus más de treinta y dos mil asociados.

4.1. Memoria de San Hilarión, la búsqueda de una alternativa

Muchas cooperativas nacen para hacer frente a una necesidad inmediata, San Hilarión no es una cooperativa ajena a ello, surge en medio de un contexto nada favorecedor para el peruano y la peruana de a pie, pues en 1985 el Perú atravesaba una crisis económica que venía arrastrando desde finales de los años 70; la hiper inflación alcanzada a inicios de los años 80 y el brote de la violencia política interna en esa misma época trajo como consecuencia inestabilidad y pérdida de control de una gran parte del territorio nacional por parte del gobierno. A ello se le sumaba la crisis de la deuda externa y el fenómeno del niño ocurrido en 1982.

En medio de ese contexto surge en las familias del asentamiento humano San Hilarión Alto del distrito de San Juan de Lurigancho la necesidad de sumar esfuerzos para poder salir adelante ante la crisis imperante y la extrema pobreza que los envolvía en una zona donde sus viviendas no contaban con servicios básicos propios (luz, agua y desagüe).

Fueron entonces 25 pobladores del pueblo joven de San Hilarión y el padre Jean Leblanc que deciden fundar un 13 de octubre de 1985 la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión con un capital de 12'500,00 soles oro (aproximadamente 716,4 dólares al cambio de la época). Iniciando sus operaciones en enero de 1986 en la casa de la señora Victoria Petronila Villar Carrasco, ubicado en la manzana W lote 6 de San Hilarión Alto.

“Ella nos cedió un espacio de su hogar como una forma de colaboración. Allí se instaló el primer consejo de administración presidido por el señor César Dávila Pasco [...]. Eran épocas donde los directivos y delegados trabajábamos ad honorem. Es necesario apuntar que San Hilarión fue fundada con la participación de veinticinco personas a quienes debemos recordar y agradecer por su iniciativa histórica. Entre los pioneros podemos mencionar a Marcela Calla, Luisa Zambrano, Alejandro Souza Gómez, Moisés, Cesar y Socorro Dávila, Osias y Coya Oropeza”, menciona Pablo en la entrevista realizada para la revista especial por el aniversario de la cooperativa, año 2010.

Como menciona Pablo, cuando se inicia las actividades de la cooperativa se hace desde la vivienda de una de las socias que cede un espacio de su casa para poder iniciar el camino cooperativo. Durante los primeros años de estar formada San Hilarión, César Dávila asume la presidencia de la cooperativa desde 1985 a 1986, presentamos a continuación una imagen que nos permite transportarnos a las primeras asambleas dadas para la gestación de la cooperativa.

Fotografía N°3. Asamblea de la Cooperativa de Ahorro y Crédito.



Fuente: Cooperativa de Ahorro y crédito San Hilarión

Se muestra en imágenes de izquierda a derecha al sacerdote Leblanc, a su costado está una socia, seguidamente micrófono en mano se muestra a una de las socias fundadoras de San Hilarión, a su lado está el señor César Dávila, primer presidente de la cooperativa y finalmente al lado suyo se encuentra otros directivos. Esta imagen nos permite evidenciar no solo el número de asociados asistentes a las reuniones sino que también nos muestra claramente la mayoritaria participación de varones dentro del espacio de toma de decisiones.

Otra imagen que presentamos es la fotografía tomada en el marco del primer aniversario de la cooperativa, donde se muestra claramente a cinco directivos de la cooperativa, César Dávila presidente de la organización se encuentra ubicado en el medio y a su lado se encuentra la única mujer dirigente.

Fotografía N°4. Aniversario de la Cooperativa San Hilarión.



Fuente: Revista por los 25 aniversario de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Según Bieber et al. (2017) la cooperativa nace como una respuesta autogestionaria a las necesidades producidas por la crisis económica y la migración, es decir, como una alternativa solidaria para atender las necesidades de la población migrante de San Juan de Lurigancho.

Además afirma en el texto “Prácticas de economía social y solidaria de Lima”, que existieron tres factores que influenciaron en la cultura organizacional de la cooperativa: la influencia de los orígenes andinos de los pobladores que la fundaron, el rol de los sacerdotes sacramentarios como organizadores de la iniciativa y el interés por abrir espacios para los jóvenes en el liderazgo comunal. Es importante remarcar también que en los primeros años la presencia de mujeres directivas dentro de la organización era poca.

4.1.1. Los inicios de la organización, respaldados por la iglesia

En 1987 el padre Jean Leblanc asume el cargo de presidente de la cooperativa periodo que lo ejerció solo hasta 1988. Leblanc es sin duda uno de los impulsores y pieza fundamental para la creación de la cooperativa, su sentido social lo llevó a sensibilizar a los fieles de la iglesia en temas de ahorro, desarrollo personal y desarrollo comunitario.

“Gracias a él nos convencimos que era necesario constituir una cooperativa de ahorro y crédito. El padre sabía que por esa vía la gente podía resolver sus problemas económicos y sociales”, menciona Pablo.

Esta constitución refuerza la idea de que las parroquias de esa época se habían convertido en los principales centros de promoción y organización para la conformación de cooperativas de ahorro y crédito (Webb, Conger, Inga 2009).

Leblanc había visto en este grupo de pobladores un capital social que les había permitido establecer relaciones sociales basadas en confianza, su asociatividad para vivir era reflejado en el nivel de organización que tuvieron para formar sus juntas vecinales y la estructura que adoptaron para poder determinar su organización territorial por manzanas y lotes. Esta dinámica organizativa no era un proceso adquirido del momento, tenía la influencia en sus orígenes andinos, muchos de los pobladores venían de territorios donde la cultura solidaria, la cooperación y el trabajo colectivo eran propio en ellos. Los migrantes asentados en San Hilarión

venían de la sierra peruana en su mayoría de los departamentos de Ayacucho, Huancavelica y Junín quienes llegan por la ola migratoria que se da en los años 70 y 80²⁴, provocando el surgimiento de pueblos jóvenes en San Juan de Lurigancho.

En 1988 la cooperativa sobrepasaba los mil asociados, y tal como exige la ley se nombraron los primeros delegados, desde ese día se instala la elección por tercios de sus representantes; fue un 13 de abril día en que por primera vez se realizó la asamblea de Delegados; en dicha reunión el señor Pablo Huané es nombrado Presidente del Consejo de Administración tomando el puesto del padre Jean Leblanc quien ejercía dicha responsabilidad desde 1987. El 13 de junio de ese mismo año, la cooperativa recibe un préstamo del Banco Central de Crédito Cooperativo del Perú por la cantidad de I/. 300 mil Intis para potenciar sus finanzas.

Producto del crecimiento generado en sus primeros tres años, muchos pobladores de la zona se habían percatado del alto manejo económico que poseía la cooperativa y ello fue motivo para que la cooperativa fuera víctima de un atraco en julio de ese año la agencia principal había sido asaltada, pero gracias a la solidaridad de los vecinos y su accionar rápido pudieron defender sus bienes y con ello capturar a los asaltantes. El 9 de septiembre recibieron otro préstamo del Banco Central de Crédito Cooperativo del Perú pero esta vez el monto fue de I/. 550 mil Intis.

La cooperativa atravesaba por un periodo de expansión, habían conseguido en poco tiempo contar con cinco sedes dentro del distrito, las cuales se localizaban en San Hilarión Alto (allí se ubicaba la oficina principal), Canto Chico, 15 de enero, Santa Martha y 10 de octubre.

Pese a la expansión desarrollada aún no contaban con un lugar propio, de tal manera que los socios, las socias y los directivos, deciden un 16 de julio de 1989 después de muchas horas de asamblea aprobar la compra

²⁴ El texto Desborde Popular y crisis del estado. El nuevo rostro del Perú en la década de 1980, escrito por José Mattos Mar en 1984 es sin duda uno de los clásicos más importantes para poder comprender el Perú en la década de 1980 que tiene como contexto una acelerada ola migratoria que terminan cambiando las reglas de juego establecidas y el rostro del Perú.

de un terreno ubicado en el pueblo joven de San Hilarión Alto, adquieren el terreno de la manzana J1 lote 19 en la misma localidad testigo de su florecimiento por casi cuatro años.

La adquisición dicha agencia afirmó lo que el padre Leblanc había observado en el grupo de asociados, su lógica solidaria cooperativa basado en el trabajo comunitario, las relaciones de solidaridad, el apoyo mutuo, el cooperativismo generado y reforzado por lo vínculos creados por su relación económica les permitió facultar una estructura organizativa a través de faenas grupales en fines de semana para la construcción del nuevo terreno adquirido, el cual años más tarde sería lo que hoy en día es conocida como la agencia principal.

Fotografía N°5. Agencia Principal



Fuente: https://issuu.com/cooperativasanhilariion/docs/guia_del_socio_oficial

La imagen presentada nos muestra a un grupo de mujeres que están en el frontis de lo que hoy se conoce como la agencia principal de la cooperativa, por esos años la infraestructura de la agencia era básica, entre las mujeres que se presentan están las socias de la cooperativa y un grupo de trabajadoras.

Esta imagen nos permite decir que las mujeres siempre estuvieron presentes en la historia de San Hilarión, quizá no necesariamente direccionando el espacio cooperativo pero si siendo parte de la masa obrera de asociados.

Esta primera etapa de inicio abarcó los años 1985 a 1989, periodo que se caracterizó porque lo siguiente: a. los directivos tenían que salir a los mercados vender rifas para poder recolectar fondos que luego les serviría para poder otorgar créditos a los socios, b. la confianza a nivel dirigencial, pues aún estaba en proyecto sus reglamentos y normas, c. el apoyo constante del padre Leblanc como fuente de asesoría, su presencia generaba en los miembros una especie garantía para que más socios y socias apuesten por la cooperativa, y d. el apoyo mutuo; la solidaridad; la cooperación; la responsabilidad entre los asociados, además de los deseos de superación de cada miembro de la organización, lo que permitió el granazón de esta primera etapa.

4.1.2. Nuevas estrategias de generar dinero y hacer frente al terrorismo

A inicios de su gestación, entre el 87 y 88 producto del contexto de la violencia política desarrollada en el Perú, la cooperativa fue amenazada constantemente mediante notas en la cual el grupo terrorista Sendero Luminoso pedía el cierre total de la cooperativa, aduciendo que ellos trabajaban de la mano con el “imperialismo Yanqui²⁵”, pues se habían enterado que la cooperativa estaba comprando harina de Estados Unidos a bajo precio a través de Cáritas de Lima²⁶ y con esa harina producían más de treinta mil panes diariamente los cuales eran vendidos a treinta comedores populares de San Juan de Lurigancho, de esa forma emprendieron una nueva estrategia de generar dinero para seguir teniendo fondos y no dejar de ser una fuente de préstamos para sus socios y socias. Esta nueva estrategia se desarrolló gracias a relaciones basadas en confianza y a los vínculos tejidos con las dirigentas de los comedores populares del distrito, quienes recibían a diario los panes y al

²⁵Término utilizado para hacer referencia al expansionismo que por cualquier vía ha utilizado el gobierno de los Estados Unidos para tener influencia política, cultural, militar y económica a nivel mundial.

²⁶Cáritas del Perú es un organismo de la Iglesia Católica fundado en el año 1955 por la Conferencia Episcopal Peruana con la finalidad de promover e incentivar programas en favor de las poblaciones más pobres y facilitar su desarrollo humano integral basado en los principios cristianos de justicia, solidaridad y respeto a la dignidad humana.

término del día realizaban el pago respectivo por el producto recibido al encargado de la cooperativa quien se movilizaba hasta su local a realizar el cobro respectivo.

“Sufríamos de apagones y como se sabe este lugar era considerado zona roja, me acuerdo que yo todos los viernes iba a las panaderías a recolectar los pagos, iba con mi mochila para cargar todas las monedas; en ese entonces era los intis. Un día en apagón contamos la plata con vela y con el gerente de la cooperativa a mi lado, o sea plata era plata. Ese dinero yo lo llevaba al banco Wiese que estaba ubicado en la hacienda, donde hoy está Metro a su frente estaba el Banco Wiese el que ahora es el Scotiabank llevaba ahí con toda la plata para depositarla. Usted se preguntará porque no se guardaba en los 80 la plata en la cooperativa, porque no había todavía la confianza por lo ocurrido. La recaudación de esos fondos lo juntados al mes o a los dos meses era depositado a la cuenta de Cáritas de Lima que es una institución que nos proveía de harina que se importaba de Estados Unidos, llegaban por camiones y se almacenaban y de eso se hacían los panes, panes que luego eran vendidos. También sufrí las amenazas del terrorismo porque a nosotros nos pusieron un aviso debajo de la puerta para no producir, diciendo ustedes están produciendo con la harina del imperialismo yanqui y justo las harinas venían con el escudo de Estados Unidos. Entonces el padre Camilo me dice ¿qué hacemos, tú qué dices? Yo le dije: La gente necesita comer, hay que producir, porque trabajamos para el pueblo, para la comunidad, y así seguimos para adelante con riesgo y todo. Pero para eso, ya había personas que me conocían y que eran parte de ese grupo y felizmente no fui ajusticiado, porque en ese tiempo su método era ese de ajusticiar”, menciona Elbert.

En este contexto de crear un nuevo mecanismo para poder obtener ingresos y así seguir realizando préstamos a los socios y socias, los comedores populares y sus dirigentas que eran madres de familia que vivían en el distrito fueron una pieza fundamental para seguir con el

camino iniciado, permitiendo cubrir las necesidades no solo de la cooperativa y las familias que la conformaban sino también de vecinos y vecinas vinculados a los comedores populares, reforzando entonces la lógica solidaria basada en la reciprocidad y la vinculación de la cooperativa con su territorio.

Los comedores populares que fueron parte de este proceso, según menciona Elber Alarcón fueron los siguientes: Las Violetas, Acción Solidaridad, Virgen del Rosario, Virgen de Fátima, Damas Solidarias, Santa Rosa, Acción Social N°2, Virgen del Rosario, Niño Jesús, Pueblo Unido, Señor de la Ánimas, Santa Ana, San Juan Bautista, Virgen del Carmen, Virgen del Carmen Capilla, La providencia, Un Solo Corazón una Sola Casa, Solidarios Señor de Luren, Cristo Libertador, Elizabeth, Acción Social N°1, Niños de la Asunción, Virgen de Lourdes, Teresita, Enrique Montenegro, Cruz de Motupe, Tito Condemayta, Kukuli, Cristo Liberador y Virgen de las Mercedes. Gracias a esta alianza realizada entre dirigentes lograron seguir con el camino iniciado.

La segunda etapa se inicia con la participación del padre Camille Gagnon en 1990, en ese año el país atravesaba por una crisis económica el “Fujishock” (denominación que recibe la política de ajuste estructural durante el gobierno del presidente Fujimori), el cual los afectó intensamente, viéndose obligados a refugiarse en una sola agencia; la de San Hilarión Alto. El contexto no fue nada favorecedor para los socios cooperativistas, pues no tardó mucho tiempo para que los socios reclamen su dinero ya devaluado y eso implicó que casi se cierre la cooperativa en su totalidad.

“Comunicamos la decisión de declararnos en quiebra al padre Camilo, que era nuestro asesor. Él, recuerdo, con voz firme nos dijo: ustedes han recibido el dinero de la gente por tanto tienen la obligación de devolverlo. Su gesto nos fortaleció”, menciona Pablo.

No tardó mucho tiempo para que delegados, delegadas y directivos se reúnan a decidir el futuro de la cooperativa, esa reunión se tornó

complicada porque saltó a la palestra el miedo de quebrar que por muchos años y desde que inicio la cooperativa los había acompañado.

Este nuevo proceso les permitió una vez más reafirmar su racionalidad bajo la cual habían desenvuelto y organizado la estructura de la cooperativa, las relaciones económicas solidarias que habían desarrollado y los vínculos intersubjetivos generados permitieron encontrar una nueva respuesta colectiva ante la crisis, poniendo en marcha una nueva manera de préstamo: “El crédito diario”, hoy conocido como “Credidiario”; estos préstamos se realizaban a los socios y socias del mercado de abasto Mariano Melgar y consistía en prestar y cobrar el dinero diariamente; para ello la cooperativa ya había aumentado en trabajadores y eso les permitió movilizarse diario para efectuar el préstamo y la cobranza. Muchos de los socios, socias y trabajadores fueron incrédulos con medida, no compartían la decisión tomada.

Además de ello tuvieron que generar otras estrategias para obtener dinero, es allí donde surgen las polladas, los campeonatos de fútbol y las rifas, actividades que eran desarrolladas todos los fines de semanas, convirtiéndose así los días sábados y domingos en días claves y decisivos para la obtención de fondos. Es así como una vez más San Hilarión toma impulso para seguir el camino de las finanzas solidarias.

4.1.3. Ir creciendo en los territorios

En 1995 la cooperativa es reconocida por resolución de la superintendencia de Banca y Seguros N°865-95. Definida como institución económico-social que forma parte del sistema cooperativa nacional e internacional. Como tal está afiliada a la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y crédito del Perú (FENACREP) y a su vez está inscrita al Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (WOCCU, por sus siglas en inglés).

En 1999 producto del crecimiento económico, social y a nivel infraestructura se inauguró el tercer piso de la agencia principal, un mes

después en julio del mismo año se apertura la segunda agencia Las Flores, ubicado en el N° 931 de la avenida Flores de Primavera.

Fotografía N°6. Construcción de la Agencia Principal.



Fuente: Revista especial de aniversario, 25 años de la cooperativa San Hilarión.

La fotografía nos muestra al padre Jean LeBlanc y un trabajador haciendo honores para iniciar la ceremonia de techado, ambos sostienen la cruz con flores y en medio una botella; esta ceremonia de techado es propio de la cultura peruana que se realiza siempre después de culminar el trabajo de construcción, como una manera de celebrar el logro. Deducimos que esta fotografía fue tomada en la construcción de la agencia principal de la cooperativa en San Hilarión Alto.

El padre Jean Leblanc pese a no ser directivo nunca fue ajeno a las actividades de la cooperativa, siempre estaba presente, había tomado la figura de un asesor cooperativo, muchos de los socios hoy lo recuerdan como “el nexa o garantía” que se convirtió su figura para que los socios depositen sus ahorro ó para que saquen préstamos.

“No solo era sacar dinero, era que también entendamos mucho lo que significaba ser responsable y salir adelante, el padre Jean Leblanc era una figura importante, todos confiábamos en él porque sabíamos que mientras él esté todo irá bien, siempre nos hablaba

de la importancia del cooperativismo que tenemos que trabajar todos juntos como hermanos para poder surgir, siempre nos recalca eso, a él no le gustaba que existan intereses propios, era una persona correcta, yo lo conocí no solo por la cooperativa sino que en la iglesia, excelente persona. Dio sentido al cooperativismo en San Hilarión, siempre nos hacía recordar los principios”, menciona Elbert.

En el año 2001 se inauguró la agencia 10 de octubre. En el 2004 se inauguró la Agencia Chimú en el N°1701 de la avenida Gran Chimú (años después se trasladó al actual local Av. Gran Chimú N°521). Ese mismo año en abril se inaugura la Agencia Mariátegui en la avenida Wiese Mz 19 Lt 18 (se mudan de la agencia 10 de Octubre), mostramos una foto del techado del primer piso de esta agencia. Una vez más los socios de la cooperativa se juntaban para realizar un trabajo asociativo poniendo en práctica los valores cooperativos.

Fotografía N°7. Techado de la Agencia Mariátegui.



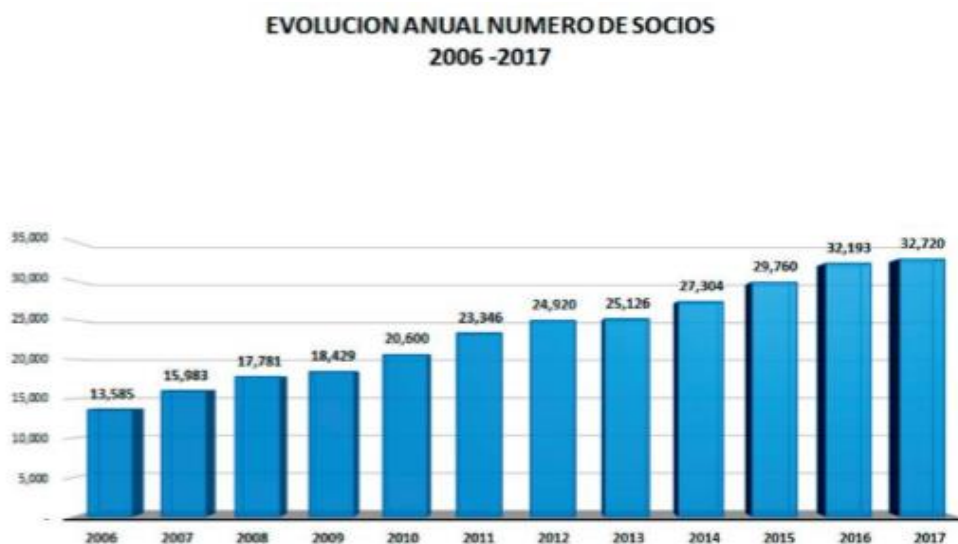
Fuente: Revista especial de aniversario, 25 años de la cooperativa San Hilarión

En el año 2007 se inaugura la Agencia Canto Grande, y en el año 2008 se inaugura la Agencia Puente Piedra ubicada en la avenida San Lorenzo 106, como parte de su plan estratégico institucional de expandirse en otros territorios.

4.1.4. Ir creciendo en asociados y asociadas

La cooperativa inicia en 1985 con 25 asociados y el sacerdote Jean Leblanc, pero a medida que los años fueron pasando poco a poco se fueron incorporando más asociados, es importante visibilizar el aumento de los asociados de la cooperativa porque esa lectura nos muestra el progreso asociativo que ha tenido la organización. A continuación mostramos en cifras el incremento asociativo de los once últimos años de la organización.

Gráfico N°3. Evolución anual de socios de la cooperativa.



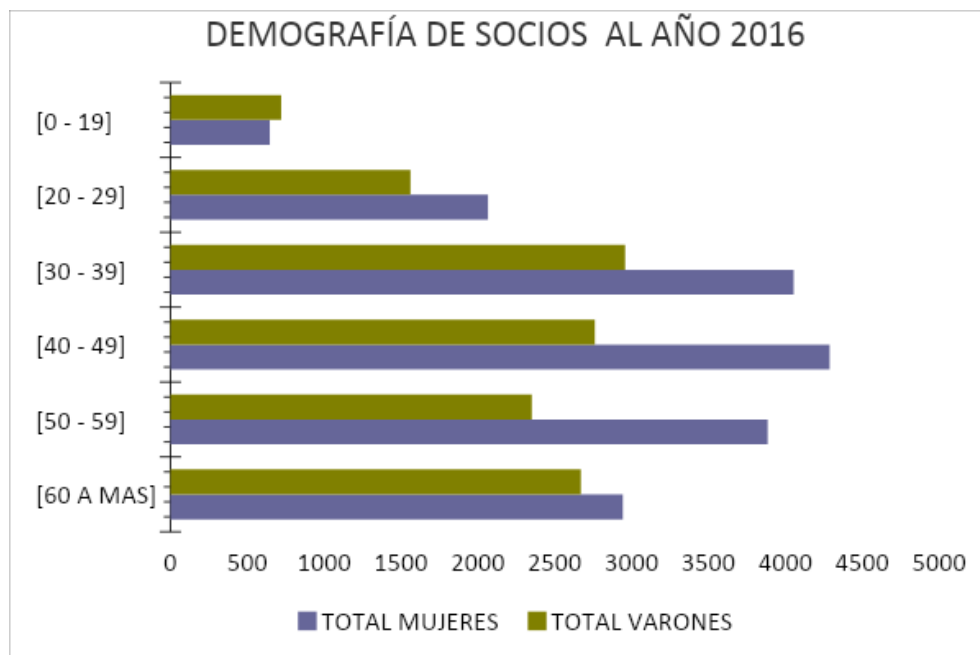
Fuente: Memoria Anual de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión año 2017

Como se muestra en el gráfico en el año 2010 ya eran más de veinte mil socios/as, seis años después en el año 2016 lograron ser treinta y dos mil ciento noventa y tres, y al año siguiente (año 2017) fueron treinta y dos mil setecientos veinte, entendiendo que entre el año 2016 y el año 2017 hubo un aumento de 527 asociados.

Si tomamos los datos del total de asociados y asociadas hasta el año 2016 podemos decir que el 42% eran varones y el 58% mujeres, entendiendo que si la variable sexo es descompuesta por edades podemos decir que el grupo mayoritario de mujeres socias oscila entre los

40 a 49 años de edad, seguido del grupo de 30 a 39 años, teniendo como un tercer grupo a mujeres de 50 a 59 años de edad, por ende guarda lógica que el número de mujeres que han asumido algún cargo dirigencial dentro de la organización pertenezcan en su mayoría al grupo de 40 a más edad. Para una mayor interpretación mostramos el gráfico que muestra la población de socios y de socias hasta el año 2016.

Gráfico N°4. Demografía de socios/as al año 2016.



Fuente: Elaboración propia con datos del total de socios/as al año 2016.

El gráfico muestra al grupo poblacional de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, se observa a un grupo de socios/as de 0 a 19 años edad y esto es porque los menores de edad pueden ser socios/as a través de la apertura de su cuenta de ahorros, apertura que se da necesariamente por parte de sus padres o apoderados, quienes presentando su partida de nacimiento del menor de edad logran asociarlos a la organización. Este hecho de tener socios menores de edad solo es posible dentro de la lógica cooperativa la cual permite a los asociados sin excepción ser parte de la vida asociativa, esta dinámica al

ser propia de la lógica cooperativa no es evidenciada dentro de otra organización financiera hegemónica.

4.2. La dinámica cooperativa y sus implicancias

La cooperativa San Hilarión en palabras de Montoya (2017) es una institución autónoma de principios cooperativos y sustentados en relaciones económicas sociales que no pueden reducirse meramente a relaciones capitalistas. Sus objetivos establecidos en su estatuto vigente afirman que los servicios de ahorro y crédito de la cooperativa no son contratos de prestación de servicios como es considerada en una institución financiero hegemónica sino que estos son actos cooperativos²⁷; pues es una entidad sin fines de lucro que busca el desarrollo económico, social y cultural de sus socios y socias mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua entre ellos.

Esta organización es un espacio que apuesta por la formación educativa de sus asociados y brinda los servicios de previsión social, regido bajo un estatuto el cual puede ser modificado en asambleas generales, con la participación de los socios y las socias; bajo esta misma lógica están establecido sus reglamentos, normas y acuerdos tomados.

²⁷ Los actos cooperativos según su estatuto son actos jurídicos internos realizados entre la cooperativa y sus socios en cumplimiento de sus fines y objetivos estatutarios que son igualitarios y sin fines de lucro, por lo tanto los servicios de ahorro y crédito que la cooperativa brinda a sus socios no son contratos de prestación de servicios, sino actos cooperativos.

4.2.1. Mujeres participando en los órganos de representación



Fuente: Revista de la cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, año 2012.

El gobierno cooperativo cuenta con una estructura democrática que permite a todos los socios y las socias elegir y ser elegidos como representantes para asumir cargos dentro del consejo de administración, consejo de vigilancia, los comités de educación, electoral, previsión social y las delegaturas por agencia. Salazar (2010) menciona que la dinámica cooperativa dependerá del grado de participación de los asociados en los órganos de gobierno, entendiendo la participación no solo como un derecho sino también como un deber, esta participación les permitirá asumir a los asociados el verdadero desempeño como dueños y no solo como “clientes o usuarios”.

Para términos del estudio es importante lograr entender la dinámica cooperativa, específicamente la instancia relacionada a la gobernabilidad, entendiendo que la gobernabilidad de la cooperativa cuenta con tres órganos de gobierno y dos órganos de apoyo. Gracias a esta estructura democrática las mujeres tienen oportunidades para desarrollar su participación ya que cada socio/a puede elegir y ser elegido, como menciona Mateos, Iturrioz y Gimeno (2009) la participación dentro de las cooperativas no se realiza en función del capital social sino siguiendo el principio democrático de un voto un socio.

El ejercicio de la participación de los asociados es un punto clave para el desarrollo cooperativo, entendiendo la participación como la capacidad (poder) de actuar en el mundo en que vive, tomando decisiones que

afectarán su vida. Participar es ejercer poder de toma de decisiones, actuar y transformar la realidad (Burin 1998). Entonces no solo es clave la participación de los asociados para seguir el desarrollo de la dinámica cooperativa sino que esta participación debe ser evidenciada en el gobierno cooperativo, el cual es garantizado a través del ejercicio de elecciones democráticas donde sus miembros postulan para asumir cargos de representación dirigencial. Al respecto Sousa (2003) menciona que no hay democracia donde no hay procesos de conversión de las relaciones de poder en relaciones de autoridad compartida. En ese sentido las prácticas de participación política-ciudadana están determinadas por los contextos de la historia y de la cultura política de sus habitantes.

En la cooperativa San Hilarión año a año se realizan elecciones entre asociados, los asociados apelan a la estructura democrática de esta para poder ejercer su derecho a la participación y de esa manera poder lograr asumir cargos de representación desde ser delegados de agencia, miembros de consejo o comités, es en ese sentido que en las elecciones realizadas en el año 2017 surge un nuevo fenómeno de participación democrática dentro del espacio cooperativo por primera vez en la historia de San Hilarión (31 años de vida cooperativa) un grupo de mujeres se posicionan dentro de los espacios de participación logrando ser 54 mujeres delegadas y 46 varones elegidos delegados de agencia siendo un total de 100 delegados representantes quienes conformaron la asamblea general de delegados por el periodo de un año (2017-2018).

Realizada esta primera etapa según menciona el estatuto los delegados asumen sus funciones y luego llaman a una asamblea general de delegados donde se tiene como punto de agenda la elección de representantes de consejo y comités, entendiendo que estos 100 delegados asumen la responsabilidad de poder postular y elegir a los miembros del consejo administrativo, consejo de vigilancia y los tres comités respectivos (educación, electoral y previsión social).

En periodos anteriores ya se evidenciaba cómo paulatinamente las mujeres estaban asumiendo en mayor medida los cargos de

representación pero el fenómeno realizado en las elecciones del año 2017 termina evidenciado no solo la presencia de un grupo mayoritario de mujeres dentro de la asamblea general de delegados sino que también una presencia paritaria de mujeres dentro del nuevo consejo directivo, pues seis mujeres asumieron cargos directivos al igual que sus pares varones quienes también fueron seis.

Para un mayor entendimiento presentamos el cuadro que hemos elaborado donde se muestra los cargos que han asumido cada asociado.

Cuadro N°2. Consejo directivo periodo abril 2017 – febrero 2018.

ORGANO DE GOBIERNO	CARGOS	QUIEN LO ASUME
Consejo de Administración	Presidenta	Mujer
	Vicepresidente	Hombre
	Secretaria	Mujer
	Vocal	Mujer
Consejo de Vigilancia	Presidente	Hombre
	Vicepresidente	Hombre
	Secretario	Hombre
Comité de Educación	Presidente	Hombre
	Vicepresidenta	Mujer
	Secretario	Hombre
Comité Electoral	Presidente	Hombre
	Vicepresidenta	Mujer
	Secretaria	Mujer
Comité de Previsión Social	Presidente	Hombre
	Vicepresidenta	Mujer

Fuente: Elaboración propia con datos dados por la cooperativa San Hilarión.

El cuadro presentado nos permite poder entender para qué órganos de gobierno las mujeres fueron elegidas, creemos importante poder hacer comprender al lector la importancia de pertenecer a cada órgano del gobierno cooperativo, es por ello que a continuación presentamos las funciones de cada órgano respectivo y el rol que asume cada mujer dirigente según su grado de representación.

a. La asamblea general de delegados: Es la autoridad suprema, responsable de la dirección, eficiencia y eficacia de la cooperativa; la asamblea está conformada por 100 delegados/as de las diferentes agencias quienes han sido elegidos democráticamente por los socios/as, todos los socios hábiles pueden presentar su candidatura en la agencia a la cual pertenecen para ser parte de las elecciones democráticas. Para el periodo 2017 - 2018 se tuvo como resultado 54 mujeres y 46 varones quienes representan a todos los socios/as de la cooperativa. Todos los miembros de la asamblea de delegados tienen voz y voto dentro de las asambleas generales, son los responsables de la toma de decisiones ante los acuerdos sostenidos.

b. Consejo de administración: Órgano encargado de la administración y dirección de la cooperativa, conformado por cinco miembros titulares, de los cinco miembros del consejo de administración tres son mujeres y dos son hombres. La presidencia del consejo de administración en el año de estudio fue asumido por una mujer, siendo la primera mujer presidenta en sus 31 años de formación.

c. Consejo de vigilancia: Es el órgano fiscalizador de la cooperativa, encargado de supervisar la legalidad de las acciones de los órganos de gobierno de la cooperativa, supervisor de la veracidad de las informaciones proporcionados y encargado de velar por la seguridad de los bienes de la cooperativa; está compuesto por tres miembros titulares y en el periodo de estudio los tres miembros fueron hombres. Los órganos de apoyo son los siguientes.

Comité de educación: órgano que actúa como apoyo al consejo de administración en materia de difusión y capacitación cooperativa, encargados del desarrollo de las actividades educativas dirigidos a los asociados y trabajadores. Se encuentra compuesto por tres miembros, y uno de ellos es el vicepresidente del consejo de administración quien preside el comité de educación, en el periodo de estudio fueron dos hombres y una mujer quienes asumieron el comité.

Comité electoral: Es el órgano de apoyo, autónomo en materia electoral, responsable de la organización, conducción, desarrollo, dirección y control de los procesos electorales de la cooperativa los cuales se desarrollan anualmente, estos procesos permiten la renovación del tercio de los delegados y directivos de consejos y comités; compuesto por tres miembros quienes para el año de estudio fueron dos mujeres y un hombre.

4.2.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

Las mujeres cooperativistas de San Hilarión una vez que se asocian a la organización participan en los procesos electorales para elegir y ser elegidas. Cuando asumen un cargo de representación dirigenal empiezan a involucrarse en espacios de toma de decisiones propio de sus funciones como directiva cooperativista. Los espacios donde las mujeres pueden participar en la toma de decisiones desde su rol como dirigentes son los siguientes:

a. Asambleas Generales: instancia donde se reúnen solo los 100 delegados/as y los directivos/as de la cooperativa, quienes fueron elegidos por los socios en elecciones generales. Existen dos tipos de asambleas; las asambleas ordinarias y las asambleas extraordinarias.

✓ **Asambleas ordinarias.** Se desarrollan una vez al año dentro de 90 días siguientes al cierre del ejercicio económico, ya sea de calendario o naturales, según indica el art. 4° del reglamento general de asambleas.

A este espacio formal de toma de decisiones le compete examinar la gestión administrativa, financiera y económica de la cooperativa, sus estados financieros y los informes de los consejos y comités; tiene la facultad de autorizar la propuesta del consejo de administración respecto al presupuesto económico para acciones a desarrollar, la distribución de remanentes y excedentes de acuerdo a ley; permite elegir en votación secreta y directa a los miembros del consejo de administración, vigilancia y de los comités de educación y electoral y removerlos por causas justificadas; fijan las dietas de los miembros de consejos y comités por asistencia a las sesiones y asignaciones para gasto de su representación; determinan el mínimo de aportación que debe cubrir un socio anualmente; y pueden adoptar acuerdos sobre asuntos que afecten a los intereses de la cooperativa según lo establecido en el artículo 67° del estatuto vigente de la cooperativa.

- ✓ **Asambleas extraordinarias.** Se desarrollan las veces que sea necesario, el consejo de administración está obligado a convocar por lo menos a una asamblea extraordinaria durante el año entre los meses de agosto o septiembre según estipula el art. 4° del reglamento general de asambleas.

Este espacio puede aprobar, reformar e interpretar el estatuto y reglamento de elecciones, en sesiones convocadas exclusivamente para debatir tales fines; tiene la facultad de disponer investigaciones, auditorias y balances extraordinarios; puede resolver las reclamaciones de los asociados contra algún acto de los consejos de administración y vigilancia; toman decisiones para resolver en última instancia las apelaciones de los socios, delegados y dirigentes que fueron excluidos en virtud de resoluciones del consejo de administración; permite imponer sanciones de suspensión temporal o indefinida, destitución de cargo o exclusión definitiva y determinar el grado de la responsabilidad de los dirigentes en acciones que afecten a la cooperativa para imponer alguna sanción según sea el caso.

Este espacio permite también resolver problemas no previstos por la ley ni el estatuto; aprueba y evalúa el cumplimiento del plan estratégico

institucional según lo establecido en el artículo 68° del estatuto vigente de la cooperativa.

b. Sesiones de Consejo: Las sesiones de consejo dentro de la cooperativa se deben desarrollarse por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando se crea conveniente.

- ✓ **Consejo de administración.** Además de las sesiones ordinarias a desarrollar, las sesiones extraordinarias se programan cuando el presidente lo ve conveniente; cuando tres de sus miembros titulares lo requieran por escrito o cuando el gerente general de la cooperativa así lo requiera. El quórum para las sesiones es de tres miembros de los cuales necesariamente uno de ellos deberá ser el presidente o vicepresidente. Cada consejero tiene voz y voto; los acuerdos se tomarán por mayoría y serán redactados en el libro de actas de sesiones del consejo de administración.
- ✓ **Consejo de vigilancia.** Además de las sesiones ordinarias a desarrollar, las sesiones extraordinarias se programan cuando el presidente lo disponga o cuando dos de sus miembros titulares lo requieran por escrito; el quórum para las sesiones es de dos miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría, según lo establece el artículo 95° del estatuto vigente.
- ✓ **Comité de educación.** Adicionalmente de las sesiones ordinarias a desarrollar, las sesiones extraordinarias se programan cuando el presidente lo disponga o cuando dos de sus miembros titulares lo requieran por escrito (Artículo 100° del estatuto vigente).
- ✓ **Comité electoral.** Adicionalmente de las sesiones ordinarias a desarrollar, las sesiones extraordinarias se programan cuando el presidente lo disponga o cuando dos de sus miembros titulares lo requieran por escrito (Artículo 103° del estatuto vigente).

4.2.3. Somos asociadas, somos visibles



Fuente: Revista de la cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, año 2010.

Las mujeres de San Hilarión se asocian a la cooperativa a través de dos formas, sacando un préstamo o depositando su ahorro, desde que se convierten en socias de la cooperativa obtienen su derecho a elegir y ser elegidas, la imagen presentada refleja el proceso de elecciones democráticas que desarrolla la cooperativa para elegir a sus representantes, podemos observar a los miembros de mesa conformado por dos mujeres y un hombre quienes aparecen sentados, se muestra también a una socia que se encuentran sufragando.

La propia estructura democrática de la cooperativa de ahorro y crédito permite a todos los socios hábiles elegir y ser elegidos, ejerciendo su derecho a sufragar libremente, las elecciones para elegir a los delegados de agencia se desarrollan en cada agencia respectivamente. Los socios y socias eligen a los delegados y delegadas y éstos en una asamblea general ordinaria de delegados eligen a los integrantes de los consejos y comités.

Para llegar a asumir un cargo directivo necesariamente se debe pasar por el proceso electoral, el cual es presidido por el comité electoral. Estas elecciones desarrolladas anualmente permiten renovar al tercio de delegados y delegadas. El artículo 4° del reglamento general de

elecciones estipula que se deben desarrollar dos procesos electorales, el primero es la renovación de tercio de delegados ante la asamblea general de delegados y el segundo es la renovación del tercio de dirigente de los consejos y los comités de la cooperativa.

Cuando un socio o socia desea postular para asumir la delegatura de su agencia debe cumplir con algunos requisitos establecidos en el reglamento de elecciones, entendiendo que los socios a postular deben tener una antigüedad no menor de tres años como socio hábil, haber aprobado el curso básico de cooperativismo desarrollado por el comité de educación, presentar su acreditación de haber aprobado la escuela de líderes promovido por la cooperativa, haber aprobado el curso de ética I, no haber sido suspendido, excluido o separado como dirigente, delegado o socio, y no haber sido condenado por algún tipo de delito.

Los delegados/as que desean presentar su candidatura para asumir un cargo de representación dentro de los órganos de gobierno según el reglamento electoral (Artículo 59) deberán acreditar tener mínimo cinco años de ser socio hábil; ser delegado hábil a la fecha de su postulación; haber aprobado el curso de ética cooperativa I y ética cooperativa II; haber aprobado el curso de la escuela de líderes; no haber sido suspendido, excluido o separado como dirigente, delegado o socio; no haber sido condenado por algún tipo de delito; estar al día con sus obligaciones económicas y no se dirigente de otra cooperativa ni tener cargo alguno.

Es importante mencionar que estos requisitos presentados han empezado a ser regidos a partir del año 2015, entendiendo que años anteriores se contaba con otros requisitos para poder asumir un cargo de representación dirigencial.

CAPÍTULO V: UN SISTEMA CREDITICIO QUE ENRUMBA A LAS MUJERES COOPERATIVISTAS DE AHORRO Y CRÉDITO POR EL CAMINO DE SU AUTONOMÍA ECONÓMICA



Fuente: <https://www.facebook.com/cooperativasanhilariion/photos/a.606547782771564/606548559438153/?type=3&theater>

Este apartado nos permitirá entender las percepciones que tienen las mujeres dirigentes acerca del sistema crediticio de la cooperativa para luego lograr entender el significado que para ellas tiene el acceso al crédito de manera que lo expuesto nos permite preparar escenario para lograr acercarnos a comprender el proceso de autonomía económica que han desenvuelto las mujeres dirigentes de la cooperativa San Hilarión.

Presentamos valiosos testimonios de las mujeres cooperativistas quienes accedieron generosamente a contribuir en el desarrollo de esta experiencia, sus percepciones y vivencias serán presentadas en cada subcapítulo desarrollado de manera que podamos comprender las diferentes etapas por la cual ellas atravesaron para llegar a desarrollar su proceso de autonomía económica, que sus testimonios inspiren a otras mujeres apostar por este espacio cooperativo como medio para el desarrollo de su autonomía económica, que sus vivencias evidencien la transformación por la cual ha pasado sus vidas en menor o mayor medida, y que por sobre todo inspiren a otras mujeres atreverse a confiar en ellas

mismas y en sus capacidades, que rompan ese techo de cristal - imaginario social que las limita.

5.1. Situación previa de las mujeres antes del acceso al crédito dentro del sistema cooperativo

San Juan de Lurigancho no solo es el distrito más grande del Perú sino también de Latinoamérica, este distrito atraviesa un proceso acelerado de urbanización el cual ha provocado la exclusión y la marginalización de su población, generando limitaciones y restricciones para el acceso de los luriganchinos al mercado laboral, producto de ello se desarrolla en el distrito un sistema económico basado en el comercio al por mayor y menor, actividad que hoy en día genera puestos de trabajo y soporte económico en las familias del distrito. Los procesos de exclusión atravesados por la población marginalizada tienen como respuesta el desarrollo de actividades económicas sociales que son desenvueltas entre la racionalidad del mercado capitalista y la racionalidad solidaria.

El territorio de San Juan de Lurigancho alberga a muchos migrantes quienes por época de los años 70 y 80 llegan al territorio en busca de estabilidad económica y social, muchos llegan asentarse al distrito producto de la violencia interna que sufre el país por grupos armados como sendero luminoso y el MRTA. La señora Elsa ²⁸ es producto de esa migración, a la edad de dieciséis años sale de su natal Yauyos en medio del conflicto armado, “la violencia era demasiado en Yauyos, el terrorismo estaba fuerte”, menciona Elsa. Llegó a la ciudad de Lima en 1987 a casa de familiares, dos años después en 1989 se asentó en San Juan de Lurigancho.

²⁸ Elsa actualmente es dirigente cooperativista de San Hilarión, en el año 2017 postula para el consejo de administración, no logrando ganar, es por eso que en ese periodo se desenvuelve como delegada de agencia. Ella hoy en día se ha convertido en un referente político dentro de la organización y es una de las dirigentas de quien seguiremos su historia de vida.

Por otro lado Julia²⁹, quien es natal del departamento de Huánuco, migra a Lima en 1973 a la edad de veinte años, el motivo de su migración fue la necesidad de acceso a la educación superior.

Este territorio termina albergando a dos mujeres migrantes que vienen a la capital en búsqueda de bienestar y crecimiento, mujeres que años más tarde terminarían vinculándose y trabajando orgánicamente gracias a un espacio cooperativo de ahorro y crédito alternativo.

En San Juan de Lurigancho también se desarrolla experiencias económicas que brindan acceso al crédito a hombres y mujeres del distrito, desde instituciones pertenecientes a la banca hegemónica que responden al modelo de mercado imperante como son los bancos y las financieras, hasta instituciones cooperativas de ahorro y crédito que responden a lógica de las finanzas solidarias populares, experiencias económicas alternativas de crédito basadas en la cooperación, la reciprocidad y la solidaridad. Esta alternativa económica expresada en cooperativas de ahorro y crédito fueron las iniciadoras de la democratización del crédito para los pobres, abriendo puertas para que las mujeres sean vistas como sujetos de crédito, albergando hoy en día a socios y socias de diferentes estratos económicos del distrito.

Las mujeres luriganchinas asentadas en el distrito se vinculan a instituciones que brindan crédito debido a la necesidad económica por la cual atraviesan producto de las desigualdades propias del contexto en el cual desarrollan sus vidas, afrontando situaciones de inestabilidad y desequilibrios económicos que les genera la necesidad del acceso al crédito, lo que les lleva a vincularse al espacio cooperativo de finanzas solidarias.

Las mujeres dirigentes de San Hilarión piden crédito en la cooperativa por cuatro razones, la primera razón es cuando ellas están atravesando una situación de inestabilidad económica, la segunda es cuando tienen la

²⁹ Julia en el año 2017 postula al consejo de administración junto con Elsa, logrando asumir la presidencia de la cooperativa y convirtiéndose así en la primera presidenta mujer de la cooperativa. Ella es una de las dirigentes de quien seguiremos sus historias de vida.

necesidad de generar ingresos económicos para sus familias a través de la creación en un negocio, la tercera es cuando deciden invertir para repotenciar su negocio, y la cuarta razón es por las restricciones - barreras que han sufrido por la banca hegemónica. Estas cuatro razones son las más comunes para que las mujeres que hoy son dirigentas de la cooperativa se hayan vinculado a la organización.

En medio de esta clasificación, están dos casos particulares que son el caso de la señora Julia y el de la señora Elsa, ellas se vinculan a la cooperativa no necesariamente por el acceso al crédito sino por razones educativas, es decir, Julia se vincula porque su papá ya era cooperativista, ella era docente de educación cuando se vincula a la cooperativa.

“Llegué como socia, mi papito era socio primero, antes no te postulabas, te suplicaban que entres como delegada, entonces más bien no querías, ahora se postulan, hay competencia, bueno pues es un concurso. Mi papá me dijo: dice que te está pidiendo mi amigo que te presentes como delegada, yo dije oh no, no tengo tiempo y ya mi papito como socio me dice: anda hija. Es así como entro como socia y luego como delegada, bueno vamos hacer y como a mí me emocionaba aportar en la educación, ese tiempo no había dieta, no había nada, era ah honorem más bien yo llevaba mis materiales que traía de mi trabajo, excelente lo hacía el periódico mural”, menciona Julia.

En el caso de la señora Elsa, ella se vincula a la cooperativa por medio de un trabajo grupal que realizaron en el instituto donde estudiaba contabilidad.

“Presentamos ese trabajo de cómo funciona San Hilarión y es ahí que conocí que existía una cooperativa, que puedes ahorrar, que puedes practicar, puedes solicitar crédito, ahí ingrese tenía mi dinero. Mi amiga me dice puedes ahorrar no importa 5 soles mensuales o semanales como tú quieres ahorra. Entonces ahí me hice socia”, menciona Elsa.

Estos dos casos muestran un particular tipo de vinculación con la organización, pues ellas no ingresan netamente por la necesidad de obtener un crédito, en comparación del común de las mujeres dirigentas y de las socias de la cooperativa quienes se vinculan al espacio cooperativo por la necesidad de un crédito, en el camino de ser socias a traviesan por inestabilidad económica dentro de sus hogares lo que les hace pedir crédito a su cooperativa.

5.1.1 Entre trámites tediosos y el no cumplir con el perfil indicado

Las mujeres que asumen el cargo de delegadas de agencia se vinculan con la cooperativa por las restricciones que sufrieron por la banca hegemónica ante la necesidad de pedir un crédito.

Torero y Field (2004) mencionan que existe un diferenciado acceso al crédito a favor de los hombres, pues la existencia de un historial crediticio, de un título de propiedad y de ingresos contables son mecanismos de efectividad que evidencia el poder adquisitivo de estos individuos, por lo cual las mujeres se encuentran excluidas de estas transacciones financieras según menciona (Haugebet al., 1999). Esta premisa nos permite entender por qué la mayoría de las mujeres delegadas de la cooperativa San Hilarión no lograron acceder a un préstamo financiero dentro del sistema bancario, para Torero y Fiel (2004), Haugebet et al. (1999) y Sen (2001) las mujeres se encuentran más excluidas de las transacciones financieras de préstamos debido a la desigualdad en la distribución de la propiedad privada.

La mayoría de estas instituciones del sistema bancario manejan un perfil determinado de sus futuras “clientas”, permitiendo solo a un grupo selecto de mujeres encajar dentro de los estándares establecidos para el acceso al crédito, evidenciando la exclusión de la cual son partes las mujeres de estratos sociales menos privilegiados, haciendo que la experiencia del acceso al crédito sea percibido por ellas (las mujeres delegadas) como “un proceso de selección”.

Los requisitos de cumplimiento para el acceso al crédito que la banca hegemónica solicita va desde la documentación del historial crediticio hasta lograr sustentar su ingreso económico a través de documentos generados por sus empleadores y en el caso de tener un negocio propio se pide la presentación de la copia de pago de impuesto a la renta de los últimos tres meses es decir del recibo único de contribuyente (RUC) de su negocio, también piden garantías físicas como inmuebles o títulos de propiedad, entre otros documentos que varían según la entidad bancaria. Estos requisitos evidencian el cumplimiento de un perfil determinado para quienes desean acceder a un crédito y además son reconocidos por las mujeres socias de la cooperativa como una barrera para su ingreso al acceso del crédito, según refieren las mujeres socias de la cooperativa:

“No calificar al crédito que decidí pedir me hizo sentir mal porque yo si tenía como pagarlo pero no tenía cómo comprobar la existencia de mi dinero, pero agradezco que eso me haya sucedido, porque si no, no hubiera podido conocer la cooperativa y lo que hoy representa el cooperativismo en mi vida, como persona, como socia, como directiva y como mujer”, menciona.

“Recuerdo que vinieron a evaluarme a mi casa, después de presentar una serie de documentos, pero al final no logré que me dieran el crédito, me sentí un poco mal porque necesitaba el dinero... me pregunté porque nos ponen límites para pedir un préstamo acaso piensan que no les voy a poder pagar”, menciona.

Estas afirmaciones nos muestran el sentir de las mujeres ante la negación del préstamo pedido a una entidad bancaria, se visibiliza un elemento importante que mencionaremos a continuación, “la falta de documentos probatorios que sustenten sus ingresos económicos” este elemento termina siendo un factor importante para la negación del préstamo.

Es preciso mencionar que la mayoría de las mujeres de la cooperativa San Hilarión trabajan por cuenta propia, aproximadamente el 60% trabaja en el rubro del comercio, desempeñándose como comerciantes en mercados de abastos, cuentan con pequeños talleres de confección, se

dedican a la venta de ropas y accesorios, venta de comida, trabajan en sus propias bodegas, boticas o farmacias muchas veces ubicadas en sus viviendas, o se desempeñan como trabajadoras del hogar, mientras existe un grupo reducido del 40% que cuenta con un ingreso económico estable ya que trabajan en instituciones públicas o privadas.

Esto guarda coherencia con lo que menciona Avolio y Di Laura (2017) que en el Perú la tasa de autoempleo femenina supera a la masculina, la mayoría de las mujeres trabajan en micronegocios o negocios por cuenta propia, estando inmersas en su mayoría a los “negocios informales” que muchas veces son empleos vulnerables enmarcados en una economía urbana informal teniendo como característica la poca productividad y la falta de protección legal y social.

En el caso de las mujeres cooperativistas que trabajan por cuenta propia se les hace más difícil poder comprobar sus ingresos económicos debido a que muchas veces no manejan la contabilidad a través de documentos pertinentes, muchas trabajan en el área de la “economía informal” por lo que se colige que es posible que algunos negocios no paguen impuestos con regularidad o simplemente no estén registrados formalmente.

Las mujeres socias no solo se dedican a sus trabajos de medio tiempo o tiempo completo según sea el caso, sino que también desempeñan trabajos reproductivos de cuidados dentro del hogar, pues son las principales responsables de la alimentación de sus hijos y de su esposo o conviviente, están encargadas de las labores domésticas del hogar, labor que muchas veces no es reconocido ni social ni económicamente por el sistema y al no generar ingreso económico no es considerado como trabajo.

Al respecto Trujillo (2005) menciona que las mujeres para ser visibilizadas como actores económicos, han tenido que enfrentarse a la marginalidad y a la exclusión, desde el siglo XVIII y XIX, cuando se da el auge de la industrialización. Por su parte Carrasco (2000) añade que esta fue la etapa donde la economía doméstica se separa de la producción mercantil para el consumo, dejando de lado el aporte que hacen las mujeres a las

familias a través del cuidado y el trabajo doméstico. Produciéndose la marginalización e invisibilización de un actor importante que no es considerada relevante dentro de este nuevo mundo industrial de la producción en serie (Trujillo, 2005).

“Se inicia así, desde los comienzos de la industrialización, un enfoque dicotómico en la economía heredero de la tradición liberal que establece una separación confusa y ambigua entre lo público y lo privado como espacios sociales únicos y antagónicos” (Carrasco, 2012, p.31). La relación del hombre con la producción mercantil, los recursos monetarios y el mundo público va a generar una desigual valoración social frente a las mujeres, puesto que su labor va ser solo “reducido” meramente a la reproducción, es decir al mundo privado, vistas como sujetos dependientes de la participación del hombre dentro de la esfera pública y de su interacción con la producción mercantil, “así se establece una distribución, diferenciada y jerarquizada, entre hombres y mujeres, del trabajo, de los recursos, del tiempo, de los deberes y de los derechos” (Cabrera y Escobar, 2014, p.224).

Las familias de las mujeres socias de San Hilarión están compuestas por esposos o convivientes y tienen entre 2 a 5 hijos, sus edades oscilan entre los 30 a 70 años, están asentadas en el territorio de San Juan de Lurigancho donde desarrollan sus actividades económicas y sociales. El acceso al crédito para estas mujeres fue fundamental para poder lograr estabilidad y equilibrio económico dentro de sus familias, según manifiestan el crédito llega en un momento decisorio para sus vidas;

“Atravesaba problemas económicos, estamos de malas en la casa por eso decidí pedir un crédito a la cooperativa, así me vincule con ella, así llegué a San Hilarión sin imaginar que podría asumir un cargo y bueno ahora soy dirigente”, menciona una dirigente del comité de educación.

“Contar con un respaldo económico es bueno, porque por ejemplo yo una vez necesitaba el dinero y viene a la cooperativa y pedí mi

dinerito para poder salir de una situación que me ponía en aprietos”, menciona Julia.

El dinero obtenido por las mujeres dirigentes y delegadas en su mayoría no supera el rango de los 500.00 dólares. El crédito obtenido es invertido en la generación de estabilidad y equilibrio económico en sus familias, pese a las particularidades propias de cada grupo familiar se ha logrado establecer coincidencias en la inversión del crédito, lo que nos ha permitido lograr clasificarlas según el tipo de uso que le dan.

El dinero obtenido es utilizado para la alimentación de sus familias desde asumir los gastos por consumo entre compra de víveres hasta productos de limpieza, otro rubro importante es el pago a servicios como luz, agua, vivienda, salud. También está el rubro del crédito que es destinado netamente a la educación de los hijos, entre ellos se reconoce los pagos de matrículas, pensiones y materiales de uso educativo que van desde la etapa escolar hasta el nivel superior, instituto o universidades. Por otra parte el crédito es utilizado en la inversión de bienes y servicios para potenciar su actividad económica en el caso que ya cuenten con un negocio, o iniciar sus actividades económicas en el caso que decidan invertir en la creación de uno.

Es en ese sentido que para las mujeres el acceso al crédito no solo representa una mera transacción económica sino que termina teniendo un valor social, el agregado social se muestra en la medida que estas mujeres logran aportar económicamente para la solución de problemas económicos dentro de sus hogares, lo que las posiciona como iguales frente a la figura proveedora del varón.

Por otra parte está la base o soporte inicial de lo antes mencionado, este hecho radica en el acto de que la cooperativa apruebe el crédito, este singular acto rompe barreras y estereotipos que han sido contruidos por la banca hegemónica para el acceso al crédito de las mujeres, brindando un fuerte valor social y de reconocimiento al trabajo de las mujeres, convirtiendo al crédito en un acto de fe y de confianza entre la organización y las mujeres acreedoras del dinero.

La cooperativa entonces se convierte en una organización que les termina dando no solo un soporte económico sino social a las mujeres, esta institución termina siendo un medio que les habilita la capacidad de generar bienestar y mejorar su calidad de vida y la de su familia.

5.2. El sistema crediticio cooperativo, oportunidades acorde al bolsillo

Las cooperativas de ahorro y crédito son entidades que no persiguen meramente el lucro, estas surgieron con el objetivo de promover el acceso al sistema financiero a los ciudadanos y ciudadanas de medianos y bajos recursos. Su propósito es el de promover ahorros, usar fondos y prestar otros servicios afines a los miembros y sus familias (Murillo, 2006).

Esta institución cooperativa tiene dimensiones que les permite seguir desarrollándose y seguir siendo una alternativa financiera que dinamiza el acceso al crédito en los individuos de niveles socioeconómicos no favorables, entendiendo que estas dimensiones les permite seguir desarrollándose y seguir siendo una alternativa accesible de crédito, estas dimensiones según mencionan Schmidt y Perius (2004) son la dimensión empresarial y la dimensión social.

La dimensión empresarial de una cooperativa, concibe que toda cooperativa además de ser una asociación es también una empresa al servicio de sus miembros, pues todos los socios terminan siendo dueños de esta, por ello se actúa bajo principios democráticos y derechos específicos. Siendo los aspectos económicos, administrativos y técnicos importantes para que esta siga su marcha, pues en palabras de Schneider (1994) cuando una cooperativa fracasa como empresa económica, fracasa también su pretendida proyección social y humana, y con ellas sus propósitos sociales.

Los principios que rigen la cooperativa hace que la experiencia económica de crédito sea desenvuelta de una manera más empática con el posible socio o socia, desde San Hilarión se cuenta con cinco tipos de oferta crediticia que están abiertas para cualquier persona natural o jurídica que lo necesite, esta se da previa evaluación económica, la evaluación

crediticia permite a la organización determinar razonablemente la voluntad y la capacidad de pago del préstamo al socio para poder darle un crédito acorde a sus facilidades de pago, por eso el analista de crédito debe ahondar en la indagación de los aspectos tanto cualitativos y cuantitativos.

Según refieren las mujeres dirigentas de la cooperativa los aspectos cualitativos y cuantitativos de la cooperativa terminan determinando la cantidad de crédito a prestar. El crédito más común que se da en la cooperativa San Hilarión es el “Credidiario” este préstamo solidario básicamente está orientado a financiar actividades comerciales, es decir las mujeres socias que tengan un puesto en el mercado de abastos o cerca a este pueden acceder a dicho préstamo, debido a que el pago se cobra diario (de lunes a viernes) en sus respectivos puestos de trabajo, este modalidad permite el pago del crédito hasta en un año. El gran número de las mujeres socias de San Hilarión son acreedoras de este préstamo, pero en el caso de las delegadas solo el 10% de ellas son parte de este préstamo y en el caso de las mujeres dirigentas ninguna es parte de este tipo de crédito.

En la fotografía, presentamos la evidencia de este tipo de cartera crediticia, usualmente los trabajadores de San Hilarión se dirigen a los mercados de abastos y conversan con cada comerciante para poder explicarles acerca de los beneficios que trae consigo este tipo de crédito, es por eso que termina siendo fundamental la labor de la comunicación cara a cara que realizan los asesores de crédito pues en la interacción generada logran absolver inquietudes por parte del futuro acreedor del préstamo.

Fotografía N°8. Comerciantes de abarrotes por “Credidiario”.



Fuente: <https://www.facebook.com/cooperativasanhilarion/photos/a.626916167401392/1226959230730413/?type=3&theater>

El “Rapicoop” es otra modalidad de préstamo solidario que está destinado específicamente a la financiación de mercadería o alguna actividad relacionada a la producción de su comercio o servicio, este préstamo abarca el pago desde seis meses hasta dos años de pago y el dinero asignado de crédito va desde los mil soles hasta los treinta mil soles, con pagos semanales, quincenales o mensuales según acuerdo previo. Las mujeres socias de San Hilarión son acreedoras de este préstamo, pero en el caso de las delegadas el 40% de ellas son parte de este préstamo y en el caso de las mujeres dirigentas 75% es parte de este tipo de crédito.

Además la cooperativa cuenta el “Credisencillo” que es el crédito destinado a los socios que cuentan con un negocio o que van a iniciar un negocio y no tienen boletas o facturas de ventas o de la mercancía adquirida, el dinero que se le puede dar va desde trescientos soles hasta mil quinientos soles, dinero que puede ser pagado en seis meses o un año según el acuerdo llegado y cuya cuota de pago va desde cuotas diarias, quincenales hasta mensuales. De las mujeres delegadas un 40% de ellas son parte de este préstamo y en el caso de las mujeres dirigentas 13% es parte de este tipo de crédito.

También está el “Rapicasa” que es un crédito dirigido a la construcción o la adquisición de su vivienda, el dinero a prestar va desde los cinco mil soles hasta los cincuenta mil y se puede pagar en un año o en cinco años según la cantidad del préstamo, abonando cuotas semanales, quincenales o mensuales, previa evaluación. Las delegadas de San Hilarión utilizan en un 10% este tipo de créditos, mientras que las dirigentas lo utilizan en un 12%.

Por otro lado está el préstamo con garantía de ahorros, el cual se da cuando el socio o la socia ponen como garantía sus ahorros, aquí no se solicita alguna documentación respectiva, la responsabilidad asumida es del socio o socia.

Estos cinco tipos de crédito permiten a los pobladores del distrito poder tener opción a pedir el préstamo que esté más a su alcance y en cuotas razonables a pagar, para ello es importante la evaluación crediticia, pues esta determina la asignación del tipo de crédito que se le dará a cada socio o socia, permitiendo determinar el nivel de riesgo crediticio, además que gracias a ello se establece un acuerdo suscrito entre ambas partes con la confianza de que el acreedor del crédito realizará puntualmente los pagos de las cuotas establecidas.

5.2.1. Elementos que las mujeres dirigentas valoran del sistema crediticio

El sistema crediticio de la cooperativa ha permitido establecer una relación estable con las mujeres que han logrado asumir un cargo de representación dentro del gobierno, estas mujeres en su mayoría tienen más de diez años siendo socias de la cooperativa por lo que entendemos que el vínculo generado está perdurando en el tiempo, por lo cual es importante conocer los elementos de materia económica que les ha permitido seguir afianzando lazos con el sistema crediticio de la cooperativa.

Todas estas mujeres reconocen que los elementos importantes en materia económica para su permanencia dentro de la cooperativa son la accesibilidad al crédito, los bajos intereses, la rapidez en el servicio y el

escalonamiento de sus créditos. Entendiendo la accesibilidad al crédito como el pedido de una documentación mínima para el acceso al crédito lo que hace posible la eliminación de las barreras crediticias que son visibles en la banca tradicional, los bajos intereses son entendidos como la tasa de interés que se le aplica al crédito dado.

Otro elemento importante es la rapidez en el servicio del préstamo, las mujeres dirigentes mencionan que este elemento fue muy importante para poder seguir vinculándose a la cooperativa ya que requieren una respuesta rápida frente a las situaciones de desequilibrio económico por el que pasan dentro de sus hogares, o para acceder a una oportunidad de inversión que se presenta en el momento.

“No solo se trata de acceder al crédito en la cooperativa, sino que ellos me dan rápido, como se dice a ojos cerrados, porque ya saben que yo cumplo y estoy siempre puntual en mis pagos”, menciona.

Y el último elemento que reconocen es el escalonamiento en sus créditos, es decir poco a poco fueron creciendo en la disposición de sus créditos, iniciaron con una cantidad determinado de dinero que se iba incrementando a medida de su puntualidad de pago y también a medida de sus necesidades. Hoy muchas de las mujeres dirigentes están aptas para pedir un crédito por encima de su rango común que es la cantidad de 600.00 dólares, según el análisis realizado del cuadro de aportes.

Son entonces estos cuatro elementos económicos que han trascendido en el tiempo lo que les ha permitido a las mujeres cooperativistas seguir vinculándose con la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión de manera que no han migrado a otras entidades financieras para dejar su vínculo con la cooperativa San Hilarión. Al respecto podemos decir que frente al sistema financiero bancario aún las cooperativas de ahorro y crédito sigue siendo una alternativa económica de acceso al crédito.

5.2.2. Debilidades encontradas en el sistema crediticio

Todas las instituciones cooperativas de ahorro y crédito cuentan con una política de crédito establecida la cual les permite poder normar los créditos a dar a los asociados y las asociadas de la institución, Guzmán (2008) menciona que estas políticas de crédito son lineamientos que se utilizan con la finalidad de otorgar facilidades de pago a los acreedores del crédito, por lo cual todas las instituciones financieras necesariamente cuentan con una, la cooperativa San Hilarión no es ajena a ello.

Martínez (2009) afirma que el riesgo crediticio es la imposibilidad de incurrir en las pérdidas o impagos por parte del cliente deudor a causa del incumpliendo de las obligaciones crediticias contraídas con una institución financiera. Dentro del sistema crediticio de la cooperativa San Hilarión se han evidenciado algunas debilidades, debilidades que han sido observadas por las mujeres cooperativistas, es por ello que ellas reconocen que la debilidad más latente en la organización es la morosidad de los asociados y de las asociadas. Según Murillo y Huamán (2012) la morosidad es la imposibilidad de cumplir con la obligación previamente contraída.

La cooperativa necesita sin lugar a dudas seguir manteniéndose en el tiempo de manera rentable por lo que requiere mantener el menor nivel de morosidad posible, pero según menciona la presidenta de la cooperativa al asumir el cargo en abril del 2017 encontró un alto nivel de morosidad,

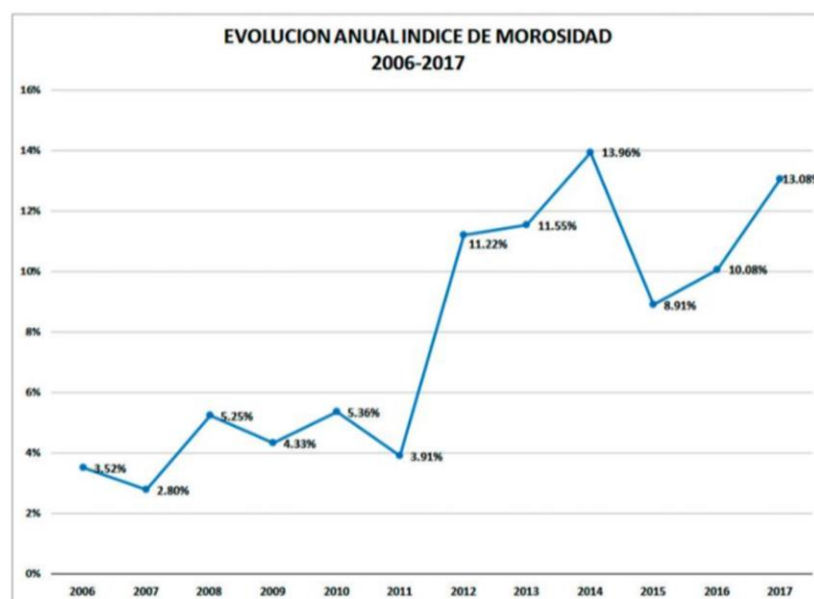
“Los socios no estaban cumpliendo sus responsabilidades, habían muchos morosos y eso era porque venían acá a sacar dinero y luego se iban sin pagar, entonces el socio tiene que saber sus responsabilidades, sus derechos y sus deberes y sin embargo es una parte que se ha descuidado mucho, mucho”, menciona Julia.

Como menciona la presidenta de la cooperativa cuando su gestión asume la junta directiva la cooperativa se encontraba en rojo lo que conllevó a que muchos socios y socias tilden a la nueva junta directiva como “culpables del hecho”, pero según menciona la entrevistada la cooperativa

ya venía acumulando poco a poco el incremento de la morosidad de los socios. Pero este no fue evidenciado en su momento, según menciona Julia “las anteriores gestiones no lo querían mostrar”. Cuando ellas asumen la gestión empiezan a ver la realidad de la cooperativa una realidad cruda que estaba haciendo que el espacio cooperativo sea inestable y que existía la posibilidad de que la situación traiga consecuencias graves sobre la propiedad común de los socios y socias, que es la cooperativa.

Al respecto para un mejor entendimiento mostramos el cuadro de la evolución anual del índice de la morosidad desde el año 2006 hasta el año 2017.

Gráfico N°5. Evolución Anual Índice de Morosidad del 2006 al 2017



Fuente: Memoria anual 2017 de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Esta situación hace que las mujeres dirigentas empiecen a indagar en el surgimiento de esta situación encontrando posibles respuestas, por un lado creen que un elemento que los llevó a esa situación como institución fue la poca identificación de los socios con la cooperativa,

“Hay socios que solo vienen a sacar préstamos y no saben que es una cooperativa, o sea no saben que si no pagan la cooperativa se

viene abajo y eso nos afecta todos, porque todos somos los dueños de la cooperativa, por eso dejan su deber de ser cumplidor y de pagar puntualmente, no solo pueden sacar el dinero y no pagar, desaparecer, irse, eso no, porque así afectan a todos los demás, eso, eso es lo que creemos, todos debemos identificarnos con nuestra cooperativa”, menciona Julia.

El otro elemento que han reconocido es la deficiencia en la formación cooperativista, es decir muchos desconocen las implicancias de la corriente cooperativistas y cómo este sistema de finanzas solidarias hace posible la democratización del crédito que se brinda sin mayores restricciones,

“A veces es formación por eso a veces tanto hablamos de ética hablamos de esa formación de que educación en esa área que es tan indispensable donde tenemos que dar la doctrina del cooperativismos, decirles que hay muchos que no tienen esa formación desde sus casas entonces por lo menos la cooperativa son las bases, el pilar de todo son los valores, los valores éticos y morales en cuanto a ello a veces se tiene un cliché nada más se conoce pero no se llega a la práctica del ser cooperativistas, no lo internalizan, por qué, no lo sé ”, menciona Julia.

También se ha identificado como otro elemento las pugnas entre los grupos de poder que existen dentro de la cooperativa que divide a los asociados en sectores, las mujeres dirigentes mencionan que eso debilitó el espacio cooperativo porque hizo que en ocasiones exista intereses de poder para el direccionamiento de la cooperativa, muchas veces se ha notado en el discurso de algunos delegados el poco entendimiento que ellos tienen de ser una institución cooperativa mientras que por otro lado están quienes aún entienden la lógica razón de ser la cooperativa, este grupo se identifica y trata de poner en práctica los valores cooperativistas.

“Por todo lo que estamos atravesando yo siento que tengo que educar a mis socios primero y enseñarles la responsabilidad y todos tenemos que aplicar la solidaridad, la unión, la sinceridad y

aplicar todo ello porque somos como una pequeña familia y la familia no se debe de estar criticando mirando la paja en ojo ajeno, eso es nuestra cultura y tenemos que reconocer, eso es el meollo del asunto y hemos tenido socios deshonestos, que han terminado de perjudicar a la cooperativa. Pero también existe un grupo que por lo menos entiende la situación que estamos pasando y tratan de apoyarnos porque saben que debemos seguir creyendo en el cooperativismo pero creer de verdad, creer y hacer cooperativismo para seguir como se dice empujando el coche todos unidos”, menciona Julia.

El último elemento que las mujeres dirigentas reconocen es que los trabajadores ante el panorama de división que existe entre socios “tomaron atribuciones que no les correspondía”. Esta premisa es evidenciada las siguientes afirmaciones realizadas por la presidenta de la cooperativa

“Ha llegado personal de afuera que simplemente no entienden que esto es una cooperativa, entonces que han hecho se han aumentado el sueldo, las bonificaciones, nuestros funcionarios ganan nueve mil, ocho mil, diez mil y hasta trece mil y nuestra entidad financiera imagínese. Aparte de eso ellos han sacado préstamos altos y tienen atraso en los pagos, además han dado créditos y colocado montos que no corresponden a la capacidad de pago de los socios, hemos visto también que han dado a familiares suyos”, mencionó Julia.

Estos elementos presentados han configurado el accionar de la junta directiva, llevándolas a asumir su gestión en medio de un contexto de desbalance económico así como en medio de un desbalance social-ideológico. En el transcurso de esa situación se ha iniciado un proceso de auditoría interna para lograr conocer que ha venido sucediendo con el espacio cooperativo en materia económica, según mencionan “quieren saber nombres y apellidos de las gestiones que han incurrido en malversación de los fondos”,

“Entonces siento que hemos venido en un momento, en una coyuntura tan difícil a donde estamos poniendo las cosas, sincerando las cosas justo es como un pequeño panalito, las hormiguitas cuando hacen una casita mientras no se descubre eso están muy bien ahí pero una vez que fueron movidos y se descubrió quedó un hueco, hueco, hueco, así es igualito. Estamos trabajando en que se sepa toda la verdad, desde cuándo es que estamos así y porque nos ocultaron eso, porque los trabajadores y socios han callado eso”, mencionó Julia.

Las dificultades por la cual está pasando la cooperativa pone en evidencia el poco entendimiento por parte de algunos socios y socias de ser una empresa cooperativa, existe en la institución una ruptura no solo económica sino ideológica que están configurando tensiones entre la racionalidad solidaria y la racionalidad capitalista. Las mujeres dirigentes entienden que han ingresado en un contexto desalentador, pero a la vez entienden que la crisis económica- ideológica solo debe ser un periodo más dentro de la historia de San Hilarión, porque todas entienden que la cooperativa debe seguir su accionar, han crecido dentro del territorio, se han posicionado como la cooperativa más grande de Lima reconocidos por la Fenacrep y han logrado dinamizar la economía local siendo más de treinta dos mil socios y socias ubicados en el distrito.

Los grupos de poder que se han formado entre delegados deben permitir el fortalecimiento de la cooperativa y no el debilitamiento de esta institución, entendiendo que las diferencias pueden conllevar a una mejor propuesta.

“Solo nos toca, asumir la dirección para ver el meollo del asunto y seguir sacando adelante esta familia, porque al final somos eso una familia. Esa es nuestra situación actual, donde nos está tocando vivir y a veces hay que decirlo no, tal cual es”, mencionó Julia.

5.3. El crédito, más que una mera transacción económica

La dinámica del sistema cooperativo cuenta con características propias que hace posible establecer una experiencia propia de crédito alternativo, donde el crédito se convierte en un acto de fe y de confianza, basados en principios humanistas que permite a los individuos de un territorio sumergirse en la experiencia alternativa de prácticas solidarias para el acceso al crédito, respondiendo a la necesidad de subsistir en medio del sistema hegemónico.

Este sistema cooperativo como tal ha generado vínculos intersubjetivos entre los socios y las socias de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión quienes después de la mera transacción económica (el proceso de crédito) se terminan vinculando en espacios alternativos de interacción, de diálogo y de compartir generados por la propia dinámica cooperativa, donde confluyen sus individualidades y empiezan a generar un ser colectivo. Autores como Schmidt y Perius (2004, p.109) conciben a las cooperativas como “asociaciones autónomas de personas que se unen voluntariamente y constituyen una empresa, de propiedad común, para satisfacer aspiraciones económicas, sociales y culturales. Están basadas en valores de ayuda mutua, solidaridad, democracia, participación y autonomía”.

La concepción de la organización como propiedad común permite que el poder se ejerza democráticamente entre socios y socias de la cooperativa, lo que permite a las mujeres socias poder tener la oportunidad de trabajar en el direccionamiento de la cooperativa debido a que pueden asumir responsabilidades desde la figura del deber ser del socio, iniciando su involucramiento en los espacios de participación propios de la cooperativa hasta lograr ser candidatas en elecciones para asumir los cargos de representación que va desde ser delegado de agencia hasta formar parte del consejo directivo, el cual está conformado por el consejo de administración, consejo de vigilancia y tres comités de apoyo, el de educación, el electoral y el de previsión social logrando formar parte de la junta directiva de la cooperativa, de esta manera se

evidencia el principio cooperativo número dos que pone en relevancia el control democrático de los miembros, bajo la lógica de que todos pueden elegir y ser elegidos como representantes y entendiendo que cada socio o socia es igual a un voto.

Esta estructura democrática hace que las mujeres tengan oportunidades de ingresar al gobierno cooperativo siendo este un espacio donde las relaciones de poder se configuran con el posicionamiento de las mujeres en la toma de decisiones, dentro de la asamblea general de delegados se encuentran cincuenta y cuatro mujeres y cuarenta y seis varones que están asumiendo los cargos de representación de delegatura por agencia, todos ellos son representantes de los más de treinta y dos mil socios de la cooperativa, quienes han emitido su voto en las urnas, los delegados elegidos conforman la asamblea general de delegados. Por otro lado los delegados postulan para poder asumir un cargo de representación dirigencial, en este caso fueron siete mujeres y siete varones elegidos para asumir la junta directiva y con ello el rol de directivos de la cooperativa.

Para un mejor entendimiento de lo que se viene mencionando mostramos un cuadro que representa al gobierno cooperativo, donde las mujeres socias que hoy son dirigentes se desenvuelven según el grado de representación y la magnitud de sus responsabilidades. El cuadro evidencia a los órganos de dirección, administración y de control, los cuales son el consejo de administración y el consejo de vigilancia, mientras que los órganos de apoyo son los comités, el de educación, electoral y previsión social.

Gráfico N°6. Gobierno Cooperativo.

ÓRGANOS DEL GOBIERNO COOPERATIVO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN HILARIÓN



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, elaboración propia.

Las mujeres directivas reconocen la importancia de desenvolver sus prácticas económicas sociales dentro del sistema cooperativo, porque entienden que no solo perciben un crédito determinado sino que su propia estructura democrática les permite poder asumir cargos dirigenciales, al respecto Cheston Y Kuhn (2005) mencionan que la participación desarrollada en este espacio alternativo de crédito es una herramienta de cambio social que termina siendo útil para el desarrollo de las mujeres.

Las mujeres cooperativistas de San Hilarión reconocen que comparten las mismas condiciones al igual que sus pares cuanto a normativa que regula su acceso a cargos de representación dirigencial, es por ello que las mujeres dirigentes de la cooperativa valoran en gran medida la estructura democrática de la cooperativa, asociándolo a su crecimiento personal, tal como se evidencia en sus afirmaciones:

“La estructura propia de la cooperativa es lindísima, eso al fin de cuentas hizo que me quedara en ella, otros bancos no te permiten poder participar solo sacas tu dinerito pagas tu deuda y ya, en cambio aquí conoces personas, dialogas con ellos, aprenden juntos de la cooperativa, te formas y te involucras en las

actividades, además de que puedes lograr asumir un cargo de representación ya sea como delegado o como directivo, lo que no se da en otro lado. Te abre puertas a crecer”, menciona Julia.

“Yo básicamente me asocie porque quería saber qué era ser cooperativista, yo siempre veía mi vecina que iba a las charlas y me decía asóciate tú también puedes iniciar ahorrando o sacando un préstamos, vas a prender mucho, te preparas para saber cómo hablar en público y te enseñan cómo manejar la cooperativa, hasta puedes ser directiva, eso me hizo pensar en vincularme a la cooperativa”, menciona Modesta.

Por otro lado Elsa menciona que para ella fue y es importante esta estructura democrática pues la lógica bajo la cual se desarrolla la cooperativa está permitiendo a muchas mujeres ingresar a la “esfera pública” por lo que le suma valor a su vinculación pues no solo se trataría del tema económico que implica la apertura que la organización tiene para dar crédito a las mujeres y los bajos intereses que estos tienen sino que también es importante para ella la organización democrática de la propiedad conjunta.

“Cuando yo me vinculo a San Hilarión justamente fue por eso, porque yo a través de mi trabajo en el instituto conocí un poco de su estructura, eso me llamó mucho la atención. Hoy en día entiendo más sobre ello y el solo hecho de que logre asumir el cargo de dirigente en la cooperativa personalmente fue un avance y reto muy grande para mí, porque como dirigente tú quieres lo mejor para los socios, para que ellos puedan aprender, dejas como un legado, hay muchos socios que saben lo duro he trabajado cuando estuve como dirigente. Siento que ser dirigente aquí sí aportó mucho en mi vida, aprendí cosas que antes no sabía. Ahora me sigo capacitando en otros espacios sobre cooperativismo y entiendo la importancia de la estructura democrática. Respecto a lo económico, los bajos intereses y el acceso rápido le da un plus a la cooperativa y anima a que más personas se sumen a este movimiento cooperativo, que cree en el bien común, en la

asociatividad y trabajar en conjunto para el bien de todos los socios, para surgir y seguir creciendo”, menciona Elsa.

La concepción que tiene Julia sobre la dinámica cooperativa es similar a la concepción de Elsa y de las dirigentas que líneas arriba han manifestado su punto de vista sobre el tema.

“Cuando mi papito me dice para ser socia acepto, porque yo quería ser delegada, sabía maso menos de la cooperativa y su accionar, me vinculo porque quería ayudar a los socios haciendo talleres para ellos, para que puedan aprender cosas nuevas para sus negocios, desde la educación es lindísimo aportar, entonces siempre he pensado que eso es lo bonito de San Hilarión que tú vas aportando a medida de lo que sabes, les vas enseñando lo que sabes y eso es muy satisfactorio, el reconocimiento viene después. La estructura del propio gobierno cooperativo es importantísimo para eso porque te abre puertas a ser mejor, a crecer, a demostrarte que puedes aportar mucho, mucho. Ahora el tema económico eso también es importantísimo porque se le da a muchos la oportunidad del crédito algunos son cumplidores y otros no, bueno ahí eso de cumplir creo que viene de casa”, menciona Julia.

Las socias de la cooperativa que han logrado asumir cargos directivos valoran mucho la estructura cooperativa, por lo cual la estructura democrática en el gobierno cooperativo termina siendo un elemento importante que le ha dado valor a su experiencia crediticia, según el análisis de las entrevistas realizadas podemos aseverar que las mujeres directivas entienden que la cooperativa es una propiedad colectiva que pertenece a todos los socios y las socias, lo que conlleva al surgimiento de un compromiso para con el desarrollo de la organización.

La dinámica cooperativa de San Hilarión está regida por principios humanistas que han logrado acortar las brechas en el acceso al crédito y por sobre todo han logrado dinamizar no solo la economía local del distrito sino también generar cambios en las relaciones de poder entre hombres

y mujeres logrando trastocar relaciones sociales y culturales establecidas dentro del territorio de San Juan de Lurigancho.

Las mujeres dirigentes de San Hilarión por su parte han generado concepciones acerca de su participación dentro del espacio cooperativo de ahorro y crédito, muchas de ellas entienden las diferencias que existe entre ser usuario de una entidad bancaria y una entidad cooperativa de crédito. Su experiencia como socia ha influido en las concepciones que ahora tienen del espacio cooperativo, gracias al focus group que realizamos con ellas hemos logrado agrupar y generar un cuadro comparativo de las concepciones que tienen de ser parte de este espacio alternativo de finanzas.

Cuadro N°3. Cuadro comparativo de las concepciones que tienen las mujeres dirigentes de ser parte de una entidad financiera alternativa.

Vincularse a una entidad bancaria	Vincularse a la cooperativa de ahorro y crédito
No son dueñas solo son usuarias, existen dueños que son los accionistas.	Todas son socias y por ende dueñas de la organización colectiva.
No puedes acceder a un cargo dirigenal.	Puedes acceder a un cargo dirigenal bajo elección democrática, desarrollando funciones de direccionamiento de la cooperativa.
Los accionistas son quienes direccionan la empresa.	La asamblea general (conformado por delegados de agencia elegidos democráticamente en elecciones) es el órgano rector de la cooperativa.
No todos pueden ser accionistas, es restringido su acceso	Todos pueden ser socios y socias, adherirse es abierto.

La ganancia se distribuye según el porcentaje de las acciones	La ganancia se distribuye equitativamente.
No existen espacios alternativos de capacitación.	Cuentan con espacios alternativos de capacitación como por ejemplo la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, y seminarios.
No existen espacios de vinculación entre usuarios.	Existen espacios de vinculación entre socios y socias como las actividades deportivas, las celebraciones por el aniversario de la cooperativa, almuerzos por fechas conmemorativas y actividades en el marco de la navidad.
Los usuarios no se conocen entre ellos, ni tampoco conocen a los accionistas.	Los socios y las socias se conocen gracias a las actividades de integración, generan vínculos intersubjetivos entre ellos.

Este cuadro comparativo nos muestra como las dirigentas de la cooperativa conciben la dinámica del sistema cooperativo, mostraremos algunos comentarios que refuerzan la idea de las mujeres dirigentas y su concepción del sistema cooperativo.

“Nunca pensé vincularme a un banco porque sabía que allí solo sacabas prestamos no había otras alternativas como en la cooperativa donde eres dueño y puedes ser parte de la dirección de la institución, además que mi papito era ya cooperativista. Mi interés de estar aquí fue por el lado educativo, como lo dije antes yo estudiaba educación cuando me vincule y logre hacer algunos talleres con los socios, siempre he sentido que este espacio te permite crecer tanto profesionalmente como persona y eso bonito. Bueno luego de ahí llega otras oportunidades, la oportunidad de estar en el consejo de administración y mucho más ver toda la

problemática viendo de todo ya, todo se confluye toda diversificación de las áreas financieras, es algo mucho más de responsabilidad”, menciona Julia.

“Como lo dije, yo me vinculo por mi trabajo en el instituto acerca de San Hilarión porque una amiga su mamá era ahorrista aquí, inicio ahorrando conociendo medianamente la estructura y sobre el cooperativismo, me gustó mucho la idea de que todos son socios, los bajos intereses de cuotas, que era accesible a mi bolsillo, eso fue lo primero. Luego con el tiempo me enteré que podía asumir cargo de delegada o directiva, cuando me enteré de eso decidí postular como delegada”, menciona Elsa.

“Como se dice yo si supe que ser cooperativista guardaba diferencias con los bancos tradicionales, como te dije antes el hecho que me dieran el crédito más rápido y a bajos intereses fue importante, en ese momento tenía un apuro grande y lograr tener el dinero para poder sobresalir de eso me ayudó mucho, de allí me volví fiel a la cooperativa y luego entendí sobre los principios cooperativistas”, menciona otra dirigente.

Tras lo presentado hemos podido evidenciar cómo las mujeres dirigentes entienden la dinámica cooperativa y hasta qué medida esta particularidad les ha permitido poder ingresar a los espacios de poder dentro de la organización asumiendo cargos de representación dentro del gobierno cooperativo y ser parte de los espacios de toma de decisiones, lo que terminaría evidenciando su participación política dentro del espacio cooperativo trayendo como consecuencia nuevas concepciones en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

5.4. El proceso de autonomía económica de las mujeres dirigentes

Este subcapítulo nos permitirá ahondar en las historias de vida de dos mujeres dirigentes de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión, dos mujeres que sin duda alguna hoy se han convertido en referentes políticos dentro de la organización, mujeres que han marcado un antes y un

después dentro del espacio cooperativo, con mucho respeto y admiración presento los testimonios de dos lideresas cooperativistas de ahorro y crédito quienes en las elecciones del año 2017 fueron candidatas para ocupar el cargo de presidencia del consejo directivo, cada una desde sus propias rutas han ido desarrollando elementos que hoy nos permiten poder aseverar que en menor o mayor medida han logrado su autonomía económica.

Presentamos las historias de vida de dos mujeres cooperativistas quienes en el transcurso de sus testimonios iremos validando lo mencionado líneas arriba.

Fotografía N°9. Señora Elsa, dirigente cooperativista de San Hilarión.



Fuente: Seminario de Economía Social
Solidaria y Popular, clausura de la Escuela de
Liderazgo y Gestión Asociativa año 2016.

La imagen presentada muestra a Elsa, quién está haciendo uso de la palabra en el marco de la clausura de la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” desarrollada en el año 2016, año donde ella asumió la vicepresidencia del comité de educación.

Elsa sin duda alguna se ha ido ganando espacio dentro del sistema cooperativo de manera que se ha convertido en un referente político

dentro de su organización, siendo una de las delegadas que en el año 2017 se disputa el cargo de más alta jerarquía dentro de la organización, la presidencia de la cooperativa. Elsa es una de las dos mujeres lideresas cooperativistas de quien seguiremos y presentaremos sus testimonios para poder contrastar las evidencias recogidas en campo con lo que se dice en los textos académicos.

Fotografía N°10. Señora Julia, dirigente cooperativista de San Hilarión.



Fuente:<https://www.facebook.com/cooperativasanhilarión/photos/a.1638069252952740/1638069496286049/?type=3&theater>

Por otro lado está Julia, una dirigente que también se abrió espacio dentro del sistema cooperativo de ahorro y crédito, ella en el año de estudio se disputó el cargo de más alta jerarquía con Elsa, logrando asumir la presidencia de la cooperativa y siendo la primera mujer presidenta en la historia de San Hilarión. En la imagen que presentamos (de izquierda a derecha) se muestra a la delegada Marleny y a su lado está la señora Julia quien se encuentra haciendo la entrega de la constancia de su delegatura.

El acceso al crédito permite que la mayoría de las mujeres logren su autonomía económica, experimentando determinados cambios en el

desarrollo de sus vidas, aunque no siempre suceda con todas las mujeres que acceden a él.

Llegar a la autonomía económica implica un proceso complejo de cambio que es percibido de distinta manera en las mujeres debido a sus particularidades, son pues las mujeres dirigentes de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión personas que han logrado desarrollar su autonomía económica a través de su acceso al crédito dentro del sistema cooperativo, el fortalecimiento de su base financiera y el reconocimiento de la contribución económica en sus hogares que les permitió desarrollar un proceso autónomo de posicionamiento de igual frente a la figura proveedora del varón.

Las mujeres dirigentes de San Hilarión siguen experimentando la transformación de sus relaciones económicas sociales, en la medida que trastocaron las relaciones de poder desarrolladas dentro de la dinámica cooperativa y dentro de sus hogares. Siendo el sistema crediticio un componente central de su proceso de autonomía económica, pero sobre todo la utilización de este para la inversión adecuada. Lo que nos permite aseverar que el crédito en este caso fue un factor importante para que las mujeres inicien su camino hacia su autonomía económica.

5.4.1. Cambios desarrollados en la dimensión personal

La autonomía económica de las mujeres dirigentes se evidencia en los cambios que ellas han logrado desarrollar dentro de su identidad como mujeres, como madres y como cooperativistas. Su capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, considerando el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía familiar ha permitido desarrollar en las mujeres dirigentes en menor o mayor medida el incremento de su autoestima y de su autoconfianza, pero es el acceso al crédito que ha logrado plenamente desarrollar el ejercicio de su autonomía económica puesto que se han evidenciado cambios dentro de su propia personalidad.

Su acceso al crédito bajo el sistema cooperativo ha logrado cambios en su propia percepción de su identidad lo que nos lleva a deducir que este vínculo con el espacio cooperativo les ha generado bienestar en la medida que su acceso al crédito les generó reconocimiento por parte de los miembros del hogar pues el proveer el dinero para afrontar desequilibrios económicos dentro de su dinámica familiar o invertir en insumos para repotenciar o iniciar su propio negocio, generó una nueva concepción por parte de los miembros del hogar hacia las mujeres cooperativistas.

5.4.2. El reconocimiento de su aporte económico fortalece su autoestima

Las formas de socialización y las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de la sociedad peruana y en el territorio de San Juan de Lurigancho se desarrollan bajo la estructura hegemónica patriarcal que refuerza la dicotomía entre lo público y lo privado,³⁰ estructura social que ha envuelto el desarrollo de vida de las mujeres dirigentes de la cooperativa.

La desvalorización de lo femenino frente a lo masculino ha llegado ser naturalizado en la medida que se repiten patrones culturales sin ser cuestionados, estas prácticas sociales tienen como resultado la desvalorización de las actividades cotidianas que realizan las mujeres dentro del hogar y ello ha conllevado a que muchas mujeres no valoran ni reconocen el aporte que realizan dentro del hogar y menos el aporte económico que realizan a la economía del hogar, ocasionando un aporte silencioso que trae consigo el sentirse en desventaja ante la figura

³⁰ En palabras de Cabrera y Escobar (2014): “Son estas relaciones de poder que se han producido a lo largo de la historia, desde la esclavitud hasta la globalización capitalista, pasando por los periodos de la colonización, las que han generado jerarquías que han permeado en el imaginario colectivo de forma profunda. Por medio de estos valores, lo masculino se asoció al conocimiento y al mundo público; predominando sobre lo femenino, asociado a lo reproductivo y al mundo privado. Esta visión alcanzó incluso a los planteamientos económicos de Marx, pues su contribución se centró más en la explotación laboral dentro del ámbito público vinculado al sujeto productivo varón, sin concederle mucha importancia a la subordinación de las mujeres” (p. 225).

proveedora del varón, pese a que la mayoría de estas mujeres dirigentas realizan actividades económicas.

La obtención del crédito permite a las mujeres cooperativistas visibilizarse como aportantes económicos dentro del hogar, pues según ellas mencionan “con el dinero obtenido dan solución a una situación económica en un momento crucial”, de manera que este hecho trastoca concepciones de concebir a las mujeres como sujetas dependientes económicamente del esposo surgiendo un reconocimiento por estos individuos hacia el “nuevo rol” de las mujeres, este reconocimiento termina siendo un elemento importante para fortalecer el autoestima de las mujeres cooperativistas, entendiendo que surge una nueva concepción de verse ellas mismas como sujetas proveedoras de recursos económicos.

Pese a que ellas ya contaban con ingresos económicos por el ejercicio del trabajo remunerado que realizaban, pero según mencionan este aporte económico que ellas realizaban no estaba reconocidos del todo por los integrantes de la familia, convirtiéndose en un aporte “invisible”. Mostramos algunos testimonios que da soporte a la premisa menciona acerca de que ellas ya aportaban económicamente en el hogar:

“Gracias a dios he tenido mis ingresitos y eso me ha ayudado a que no solo dependa del dinero que trae mi esposo a la casa, yo con mis ingresos puedo darme mis gustitos, también apporto en casa, las parejas deben apoyarse siempre eso siempre lo he tenido clarito”, menciona Julia.

“Yo con mi dinero propio, como se dice, con el sudor de mi frente que me cuesta hacerlo logro poder comprarme mis propias cosas y también aportar a la casa”, menciona Elsa.

“Los dos siempre hemos conversado de eso, yo me ocupo de algunos gastos y él de otros gastos, pero siempre es importante que yo pueda comprarme o invertir mi dinero en lo que en ese

momento necesite, porque al final es mi esfuerzo, mi trabajo”, menciona Elsa.

Estas declaraciones realizadas evidencian que ellas con el dinero que percibían de su trabajo aportaban económicamente a sus hogares, pero es el aporte económico dado a través del crédito lo que les da la seguridad, confianza y las reconoce como personas con capacidad de aportar económicamente a sus hogares y lograr dar estabilidad económica y social a sus familias, en palabras de las mujeres dirigentas “sacar de apuros económicos a sus familias” a través del dinero prestado le da un mayor posicionamiento y visibilidad dentro de su hogar.

Esto significa que el hecho de aportar económicamente en los gastos del hogar muchas veces no es reconocido por el esposo o la pareja de las mujeres, pues se tiene en el imaginario de la familia que el dinero que trae el varón a la casa es el necesario y suficiente para poder proveer a sus familias pese a que las mujeres se hacen cargo de pagar algunos servicios, distribuyéndose las responsabilidades económicas del hogar.

Solo las mujeres dirigentas reconocen que están aportando económicamente a sus hogares a través de la responsabilidad de hacerse cargo de pagar servicios básicos como el agua, la luz y en ocasiones disponer dinero para la alimentación, entre otras necesidades. Este aporte no va ser reconocido por sus parejas porque ellos creen abastecerse en todos los gastos del hogar, invisibilizando muchas veces su aporte económico. Mostramos solo algunas afirmaciones de las mujeres dirigentas que sustenta lo antes mencionado:

“A veces cuando no había dinero suficiente para la semana, yo ponía de mi plata para poder solventar gastos pero mi esposo siempre me decía, pero tú qué haces con el dinero, en qué cosas lo gastas, y yo por no pelear ya no le decía nada. Así que de mi propio dinero sacaba y ponía para mi semana o para lo que les falte a los chicos”, menciona.

“Yo me compraba con mi dinerito mis cosas, aunque él me decía que él me mantenía por así decirlo, yo era la que me compraba porque yo tenía mi dinero, yo ganaba mi platita”, menciona Julia.

Como se muestra líneas arriba esta lógica del hombre proveedor capaz de sustentar a su familia solo con su trabajo hace que no se reconozca el aporte económico de las mujeres hacia sus hogares. Pero esta percepción de autosuficiencia cambia cuando surgen dos situaciones comunes, la primera es el desequilibrio económico y la segunda es la necesidad de un crédito para invertir o repotenciar un negocio familiar, son estas situaciones donde el aporte económico de las mujeres es valorado por su par.

El acceso al crédito permite a las mujeres dirigentas poder visibilizarse como proveedoras o aportantes económicos dentro de su hogar, es decir, ante algún desequilibrio económico que ambos (su esposo y ella) no pudieran cubrir, ellas mencionan que pueden acceder a un dinero extra, refiriéndose al crédito que la cooperativa les ofrece, lo que hace que sus parejas reconozcan su aporte económico ya que logran salir de “apuros” gracias a la inversión de dicho dinero dado por la cooperativa hacia las mujeres dirigentas.

“Personalmente creo que fue el crédito un elemento muy importante para yo poder salir de apuros en momentos de crisis económica para con mi familia, fue importante que yo inicie ahorrando porque eso también me ayudó a pedir crédito rápidamente, y así poder aportar para salir adelante, además que mi esposo me agradecía por el apoyo que daba, o sea reconocía a fin de cuentas mi trabajo”, menciona Elsa.

“Siempre que viene la cuota para pagar, le digo a mi esposo, ya tengo que pagar el crédito que saqué para eso, y él me dice uy si verdad, gracias a ese dinero salimos de esa, menos mal que te lo dieron”, menciona Elsa.

“En la casa siempre sucede una cosita u otra cosita, pero felizmente he tenido a la cooperativa para poder sacar dinerito y con eso poder absolver mis gastitos, sé que cada vez que necesite dinero y en ese momento no lo tenga a la mano puedo venir a la cooperativa a pedir mi crédito y todos en casa lo reconocen el esfuerzo que hago por ellos cuando pido un préstamo. Pero eso sí, siempre siendo responsable y pagando puntual”, menciona Julia.

“Los intereses son bajísimos, mis familiares ya saben que soy cooperativista y que mis ahorros están aquí y que de aquí puedo sacar dinero cuando lo necesite, tampoco es sacar siempre, sino cuando realmente lo necesite porque no debemos llegar a endeudarnos ni ser morosos porque el dinero es de todos y afectaríamos a los demás que son parte de la cooperativa”, menciona Julia.

Estos testimonios presentados evidencian como sus familiares y específicamente sus parejas reconocen el aporte económico que realizan las mujeres dirigentas a sus hogares, lo mostrado nos permite plantear que los créditos obtenidos en un momento determinante les da reconocimiento de aporte económico a sus familias, valorando el esfuerzo que las mujeres dirigentas realizan.

Este elemento encontrado hace que se cuestione la figura o concepción que se tiene sobre los siguientes: “solo el hecho de aportar económicamente hace que las mujeres sean reconocidas o valoradas por sus parejas e inicien su proceso de autonomía económica”, entendiendo que existen situaciones donde las mujeres aportan a la economía de su hogar pero esta no termina siendo reconocida por los integrantes de su hogar, invisibilizando su aporte y su esfuerzo.

Las mujeres dirigentas de San Hilarión, configuran la construcción de su identidad al encontrar en el acceso al crédito un elemento importante para ser valoradas, reconocidas y tomadas en cuenta por sus parejas como aportantes económicos dentro de sus hogares. El reconocimiento externo genera mejoras en su autoconfianza y su valoración como persona se

incrementa en la medida que ellas internalizan su importancia como miembro clave para el soporte económico de su familia.

“Es importante de todas maneras que reconozcan tu esfuerzo, cuando sucede eso una se siente bien, porque tú también pones todo para salir adelante con tu familia. También nos preocupamos por una u otra cosa que falta en casa o que le falta a los chicos para el colegio o pagar alguna cuenta, entonces que te valoren y reconozcan tu esfuerzo te reconforta mucho, te hace sentir bien”, menciona Elsa.

“Claro, se siente bien que reconozcan tu esfuerzo, eso te da alegría, te da seguridad, te motiva”, menciona.

5.4.3. La capacidad de generar ingresos y recursos propios fortalece su autoconfianza

Entender, explicar y comprobar el tema de la autoconfianza de las mujeres dirigentes de la cooperativa San Hilarión ha sido un proceso complejo, desde ese campo surge una determinante que nos muestra el avance en su autoconfianza, entendiéndolo como un proceso que se relaciona con la percepción de las propias mujeres frente a sus capacidades y de sus aptitudes.

Las mujeres dirigentes han atravesado momentos dentro de sus vidas que les han generado el fortalecimiento de su autoconfianza, en este caso específico mostraremos las situaciones que se desarrollan producto de su acceso económico entendiendo que su autoestima con el proceso de su autoconfianza están relacionadas estrechamente. Las mujeres dirigentes mencionan que contar con un respaldo económico o acceso económico les transmite mucha confianza ya que entienden que ante alguna necesidad ellas pueden recurrir a la cooperativa a pedir un crédito respectivo, teniendo conocimiento de que este pedido no será negado, lo que les genera mucha confianza y tranquilidad.

“Un punto a mi favor es que me siento segura, cuando sé que por ejemplo hemos tenido un gasto grande en la casa y nos falta algo

de dinero, ya alto que digo, voy a pedir mi crédito en la cooperativa, porque sé que no me lo van a negar, yo pago puntual mis cuotas”, menciona Elsa.

“Claro, me da seguridad completamente porque sé que podré sacar mi crédito sin mayores papeleos, por decirte que es como un respaldo económico que está ahí siempre y lo utilizo cuando lo necesito, porque justamente es para eso para utilizarlo cuando verdaderamente lo necesite”, menciona Julia.

El reconocimiento que las mujeres dirigentas reciben por parte de los otros miembros de su familia les genera valoración personal en ellas mismas, refuerza su confianza en sí misma y muestran mejoras en el incremento de su autoconfianza. Se reconocen como personas capaces de generar ingresos económicos y aportar dentro de su familia, además de que valoran sus propios ingresos económicos que les permite poder acceder autónomamente a bienes y servicios para la satisfacción de sus necesidades.

“Fue un proceso que poco a poco entendí que mi aporte económico era importante para poder solventar no solo los gatos de mi casa sino también los míos, porque una como mamá una se preocupa cuando falta una y otra cosa en la casa”, menciona Julia.

“Yo me valoro, por lo que soy, lo que tengo y lo que he logrado poco a poco, sí, es cierto que tener un respaldo económico te da seguridad, te da confianza y te tranquiliza pero eso también te debe impulsarte a cada día ser mejor persona, mejor dirigente”, menciona Elsa.

“Siempre está el hecho que una tiene su dinero, eso te brinda mucha seguridad porque sabes que te vales por ti sola, que aportas que si alguno de tus hijos le falta algo tú sacas tu dinero y le das”, menciona Elsa.

“No cabe duda que es así, que contar con un respaldo económico te da seguridad, porque te sientes autosuficiente, ni depender

necesariamente de tu esposo, sino eres tú quien maneja su economía”, menciona.

Estas afirmaciones nos muestran que las mujeres dirigentes de la cooperativa San Hilarión son conscientes de sus capacidades para generar ingresos económicos y ser invertidos tanto en la adquisición de bienes y servicios para satisfacer sus propias necesidades económicas generándose bienestar económico, o la capacidad de aportar económicamente en los gastos de su vivienda.

5.4.4. Incremento en la toma de decisiones dentro del hogar

Las mujeres dirigentes de la cooperativa han reconocido que desde que se dio su vinculación a la cooperativa han logrado incrementar su poder de decisión y de negociación con sus parejas, a continuación mencionaremos algunas evidencias:

“Nosotras nunca dejamos nuestro rol de mamás, siempre estamos preocupadas por la casa por nuestros hijos por nuestro esposo, así que nos dividimos los gastos conversamos bonito y decimos este mes yo pago esto y tú pagas el otro, mis hijos están grandes y solteros así que ellos también aportan, conversamos entre todos para los gastos de la casa”, menciona Julia.

“Definitivamente el que tengas tu propio dinero te da como se dice una posición dentro de tu casa, porque con tu trabajo vas ganando dinero y eso si o si lo inviertes en la casa, a veces falta una u otra cosa y ya le dices a tu esposo que tú puedes cubrir ese gasto que no se preocupe, ambos así nos ayudamos, a veces conversamos y decimos mira esto nos está faltando o hay que invertir en esto otro, siempre conversando, dialogando entre ambos para surgir. Además yo le digo si nos falta podemos pedir crédito y él sabe a qué a mí me lo dan rápido en la cooperativa porque cumplo, me gusta cumplir mis cuotas pagarlo puntual para quedar bien y así otra vez me presten”, menciona Elsa.

“Claro que sí, en lo personal yo empecé a tener dinero y pude ir poco a poco aportando en los gastos de la casa, siempre en coordinación con mi esposo, hablamos y designamos las cosas como debe de ser, siempre claro para que él también sepa que yo estoy aportando y que también tengo mi propio dinero y no crea que gasto su plata porque sí, porque a veces dice como no te alcanza si yo te he dado pero lo que no sabe es que cuando no me alcanza yo pongo. Por eso ahora le dejo eso claro que él sepa que yo también pongo”, menciona.

Las evidencias presentadas nos muestran cómo las mujeres dirigentas empiezan adoptar una nueva concepción frente a su aportación económica que realizan para sustentar la economía de su familia, puesto que ellas ya se conciben y se reconocen como sujetas que aportan económicamente dentro de su hogar.

5.4.5. Incremento en el poder de negociación con su pareja, disponer tiempo para participar en los espacios de la cooperativa

A medida que las mujeres desarrollen su autonomía económica, se evidencia un incremento en la toma de decisiones sobre su uso de tiempo, debido a que no solo se dedican a los cuidados y al rol reproductivo sino que también empiezan a involucrarse en otros espacios fuera de casa donde se empiezan a vincularse con sus pares y se involucran en espacios de interés personal, lo que necesariamente conlleva negociar sus actividades y responsabilidades con sus esposos e hijos quienes inician el camino de asumir responsabilidades dentro del cuidado del hogar y de los hijos.

Elsa menciona que cuando decide participar como delegada de agencia dentro de la cooperativa sabía que le iba demandar tiempo pero era un reto que ella quería asumir porque sentía que tenía las capacidades necesarias para ejercer su rol y así fue, luego de postular como delegada e ingresar al cargo, sus tiempos dentro del hogar varió debido a que no solo se involucraba en las actividades propias de la cooperativa sino que

se hacía cargo de llevar a cabo la coordinación respectiva que las actividades requieran, algo propio de asumir un cargo directivo dentro de la organización.

“Bueno el hecho de participar en la cooperativa activamente fue porque me empecé hacer tiempo y horarios para eso, mi participación tanto en mi casa, la cooperativa como directiva y en el trabajo fue porque me empecé a organizar con mis cosas, básicamente la propia estructura de la cooperativa nos permite poder involucrarnos en las diferentes actividades, primero cuando fui delegada lo hacía por mi agencia y cuando fui directiva lo hice por el comité de previsión social que necesariamente hacía que visite a los socios a sus casas, allí conocí una realidad diferente me acuerdo que una vez mi esposo me acompañó porque fui a ser mi visita domiciliaria en domingo. Cuando fui parte del comité de educación las reuniones y coordinaciones de cada proyecto me demandaba tiempo, pero como yo tenía mi trabajo propio en el CEPRO pude adecuar mis horarios”, menciona Elsa.

La señora Elsa, tras un proceso de negociación con su esposo y luego de hacerle entender lo importante que era para ella participar dentro de la cooperativa como dirigente y lo importante que era ejercer bien su rol de dirigente para no ser una dirigente ausente sino una comprometida, llegan a un acuerdo de responsabilidades dentro del hogar entre ellos y para con los hijos. Por su lado sus hijos también debieron pasar por un proceso de aceptación de la nueva figura que tenía su madre dentro de la cooperativa, logrando finalmente que sus hijos y esposo asuman responsabilidades y tareas dentro de su hogar.

“Como te digo, yo solo ordené mis espacios y listo, y tengo dos hijos, y les enseñé a que ellos también deben participar en casa, les enseñé que ellos también deben cumplir un rol en casa, por decir; llegar, servirse la comida, lavar los servicios, listo. Lo mismo sucede con mi esposo, él sabe que tiene responsabilidades que cumplir dentro de la casa, es más, ya les dejo todo listo, ellos llegan a alistarse y a continuar con sus deberes; y entonces yo tengo mi

espacio ahí, para poder hacer mis trabajos, mis cosas. Están organizados por días, y por horas jajaja... Pero fue un proceso, un proceso que ellos entiendan que yo también necesitaba tener mi espacio y desarrollarme en mis cosas, no fue fácil pero lo logré, logré que cada uno asuma una responsabilidad dentro de la casa”, menciona Elsa.

Por otro lado Julia, menciona que ella ha logrado distribuir su tiempo entre las tareas que realiza en su hogar y entre sus actividades dentro de la cooperativa como dirigente, logró conciliar su tiempo con sus hijos y con su esposo de manera que hoy en día ellos han logrado respetar la labor que cumple Julia dentro del espacio cooperativo.

“Una se da tiempo para todo, si lo quieres hacer lo haces, a veces te divides en muchas partes para lograrlo, pero al final lograr ejercer tu cargo de directiva, aunque a veces me quede hasta noche aquí, porque tengo una reunión, luego otra reunión y luego otra, estoy de aquí para allá, entre ir y venir siempre estoy casi fuera de casa, pero yo siempre me pregunto si la cooperativa no tuviera esta estructura las cosas serían distintas, de seguro estaría en casa y en mi trabajo o no sé, pero me agrada bastante que tenga esta dinámica del gobierno. Ahora mantenemos mucha coordinación entre ambos, yo siempre estaré pendiente de mis hijos, una no deja de ser madre, pero también negociaré por así decirlo mis tiempos para estar aquí en la cooperativa, yo digo ya esto haré y lo hago, no es que pida permiso sino que lo comunicó, ser dirigente te da mucho pero mucho valor “, menciona Julia.

El proceso de autonomía económica en las mujeres dirigentes de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión ha sido un camino que fue iniciado desde el acceso al crédito, el contar con dinero producto de su trabajo no había permitido a las mujeres del todo lograr ser vistas dentro de sus familias como sujetos proveedores de recursos económicos, sino que su aporte económico muchas veces era invisibilizado por parte de los otros miembros del hogar. Entendiendo que al surgir una necesidad colectiva, es decir una necesidad de contar con dinero para ser invertido

o cubrir gastos económicos por parte del esposo o la familia, las mujeres iban a la cooperativa y realizaban el pedido de crédito, hecho que les traía reconocimiento pues sus pares varones las reconocían como personas capaces de proveer y solventar gastos económico o inversiones económicas de la familia, trastocando concepciones de dependencia económica.

Esta situación de reconocimiento implica que las mujeres empiecen a generar mayor confianza en ellas mismas fortaleciendo su autoestima y valoración personal, es decir su autoconfianza. Pasando de ser concebidas como mujeres dependientes porque su aportación económica antes no era visible a ser concebidas como aportantes económicas visibles, esta nueva figura de reconocimiento permite que las mujeres dirigentes empiecen a trastocar las relaciones de poder instauradas dentro de su ámbito familiar, entendiendo que inician un proceso de toma de decisiones dentro de la economía del hogar lo que les conlleva a generar en mayor medida acuerdos consensuados con los miembros de su hogar, específicamente con la pareja.

Otro elemento que refuerza la idea de autonomía económica es que el solo hecho de obtener un crédito por medio de la cooperativa les invita a poder participar en los espacios de formación y de capacitación educativa, además de poder involucrarse plenamente en la gobernabilidad de la organización lo que les permite poder iniciar un proceso de participación dentro de la organización, el cual permite visibilizar el indicador de uso de tiempo para poder ejercer su derecho a la participación dentro de un espacio “público”.

Estos elementos mencionados nos permiten aseverar que las mujeres que acceden al crédito inician un proceso de autonomía económica pero este proceso no es automático pues para lograrlo necesariamente debe ir acompañado de espacios alternativos de educación y formación. Tomando a Cheston y Luhn (2014), entendemos que la teoría básica de microfinanzas es concebida como un elemento principal para que las mujeres logren su autonomía económica estimando que este proceso les genere mayor incremento de autoestima, respeto y otras formas de

empoderamiento económico. Pero que sin embargo este proceso depende de muchos otros factores que se vinculan como es la situación y sus habilidades personales. Si no se trabaja en la educación financiera existe un riesgo de que las mujeres caigan en el endeudamiento, autores como García (2015), Calcagni y Cortínez (2016), Arriaga (2014) y Kabber (2012) mencionan que el proceso de autonomía económica de las mujeres les permite a ellas poder lograr finalmente su empoderamiento.

Finalmente aseveramos que estas mujeres dirigentes han logrado en menor o mayor medida su proceso de autonomía económica por los elementos antes mencionados, tendiendo que la estructura de la organización termina siendo un elemento decisorio para lograrlo.

CAPÍTULO VI: MUJERES CONOCIENDO, APRENDIENDO Y ASUMIENDO CARGOS DE REPRESENTACIÓN DIRIGENCIAL



Fuente: Revista de la cooperativa San Hilarión.

“Una adquiere conocimiento para poder tener algún cargo primero como delegada y no dejarnos llevar por lo que dicen, si no conforme nosotras estudiamos porque yo le llamo estudiar a esto, aprendemos para el manejo de la cooperativa (...)”, menciona Modesta delegada de la cooperativa de San Hilarión.

Este apartado nos permitirá entender el acercamiento de las mujeres cooperativistas de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión hacia el espacio de formación dirigencial, nos referimos a la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”, espacio de capacitación y formación continua para el desarrollo de herramientas y la generación de capacidades y habilidades para el ejercicio del rol dirigencial.

Presento con mucha admiración y respeto los testimonios de estas mujeres que han logrado marcar un antes y un después dentro de la historia de la cooperativa como organización social regida bajo ideales humanitarios y lógicas solidarias, hoy este estudio termina siendo un perfecto pretexto para hacer trascender sus vivencias y sus voces a través de estos escritos.

6.1. Condiciones generadas por la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa para la presencia y participación protagónica de las mujeres en el espacio cooperativo



Fuente: Seminario de Economía Social Solidaria y Popular, UNMSM.

El inicio de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa significó para muchas mujeres socias la oportunidad de descubrir y desarrollar sus capacidades, habilidades y aptitudes. Autores como Alheit y Dausien (2008) mencionan que los procesos de formación permiten a un grupo de personas poder configurar perspectivas diferentes de contenidos, procedimientos y actividades que ya conocían o habían adquirido previamente.

En ese sentido las mujeres que habían sido parte del proceso de formación dirigencial terminan configurando perspectivas acerca de su participación dentro del gobierno cooperativo, entendiendo que al término de su paso por la “Escuela de Liderazgo” muchas de ellas se perfilan para postular en cargos directivos. Mostramos en imágenes la foto de clausura de la escuela de formación del año 2016 donde se evidencia a los participantes con su certificado que acredita su proceso de formación.

La Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa es un espacio de formación alternativa propia de la cooperativa San Hilarión, la cual surge a inicios

del año 2009 cuando tres miembros del comité de educación deciden en una de sus reuniones por unanimidad llevar a cabo un proyecto de formación dirigenal dirigido a todos los socios y las socias de la cooperativa, teniendo como fin incentivar nuevos valores que asumieran la dirección de la organización de tal manera que se logre el fortalecimiento de la dinámica solidaria dentro de la cooperativa y con ello lograr fortalecer la organización mediante el trabajo en equipo, el cooperativismo, la solidaridad y la confianza.

Los dirigentes del comité de educación después del acuerdo tomado no tenían muy en claro la ruta metodológica a seguir puesto que el único antecedente que tenían desde su fundación en el desarrollo de actividades educativas dirigido a sus socios, eran los seminarios trimestrales que se brindaban en temas de finanzas solidarias, cooperativismo, atención al cliente, entre otros.

Según refiere el analista asociativo los seminarios estaban muy dirigidos al potencializar el negocio de los comerciantes,

“Se podría hacer una tipología de los temas, se daban seminarios relacionados a las necesidades de los socios comerciantes, porque los socios comerciantes quieren saber a través de un seminario como se hace la manipulación de alimentos, la implicancia sanitaria frente al ministerio de salud, las exigencias que se dan a través de la municipalidad para sus negocios, como tener un buen trato con el cliente, como hacer un flujo de caja para hacer una solicitud de crédito, como son los servicios de la propia cooperativa de previsión social, como se hace el ahorro, el crédito, son temas de seminarios eso era lo fuerte”, menciona Elmer García, 2017.

Estos temas no habían sido suficientes para poder empezar a formar a ciudadanos y ciudadanas comprometidos no solo con sus negocios familiares o individuales, sino con la institución y su comunidad, las nuevas generaciones de socios debían de comprender la dinámica económica bajo la cual se desarrollaba la institución, la lógica solidaria y de cooperación como base fundamental de la organización de manera

que sigan siendo una alternativa frente a la lógica financiera de mercado imperante.

La puesta en marcha no solamente se vinculaba con el quinto principio cooperativo “Educación, formación e información”³¹, sino también con el artículo n°6 de su estatuto vigente donde se precisa los objetivos de la cooperativa en el inciso a) Promover el desarrollo económico y social de sus socios y la comunidad mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua; y b) fomentar la educación cooperativa. Ante la decisión tomada, la nueva tarea era buscar un especialista que les pudiera orientar en los temas a desarrollar el proyecto iniciado.

“Entonces fui a entrevistarme con Elmer a quien ya había conocido y le dije claramente: Elmer la cooperativa te necesita (...) Es ahí donde le comento a Elmer acerca de la escuela que queríamos impulsar y lo traigo a trabajar a San Hilarión para que él haga el proyecto, tenía la confianza de que eso nos ayudaría a tener dirigentes capacitados y ver nuevos valores”, menciona Huané, 2017.

La lógica de impulsar nuevos dirigentes sentaba las bases para la creación del espacio de formación y capacitación continua, para la organización era importante empezar a involucrar a nuevos socios en la dinámica cooperativa, es así que en setiembre de ese año se apertura el espacio de capacitación bajo el nombre “Escuela de Líderes” dirigido a todos los asociados y trabajadores de la cooperativa, entiéndase por asociados a personas que ocupaban cargos como delegados y dirigentes del consejo directivo y los que no ocupaban cargos.

³¹ Los principios cooperativos dados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) constituyen la filosofía del movimiento cooperativo a nivel mundial, es por ello que esos lineamientos son adquiridos por cada cooperativa

Dicho espacio contó con 4 módulos que fueron desarrollados por facilitadores invitados de la ONG TACIF³² y CENCA³³, quienes desarrollaron la primera “Escuela de Líderes” hasta el verano del año 2010.

La primera sesión tuvo una fuerte acogida, asistieron 70 socios pero a la siguiente sesión la cantidad de asistentes disminuyó, pues muchos pensaron que solo era un seminario por lo que no tomaron en cuenta la continuidad, pero hubo un grupo de 30 personas que entendieron que era un nuevo proceso de formación y eso les permitió comprometerse y culminar satisfactoriamente esta primera etapa de formación alternativa.

Esta primera promoción de la “Escuela de Líderes” tuvo como protagonista mayoritaria a las mujeres socias quienes habían sido un total de 18 frente a 12 participantes hombres.

“La primera vez que escuché que se formaría una escuela de líderes decidí participar porque yo quería aprender esas cosas, quería saber, quería aprender sobre la cooperativa y sobre ser líder, para conocer, para aprender y ser mejor persona, mejor socia”, menciona María.

“Quise estar ahí, porque verdaderamente quería aprender, conocer un poco más, saber que era en si la cooperativa o cómo yo podía ser mejor persona, desarrollar capacidades no”, menciona Modesta.

Estos testimonios nos acercan al interés que han tenido las mujeres que hoy asumen la delegatura de su agencia en vincularse al espacio de formación dirigencial. Según los testimonios recogidos entendemos que los contenidos que más impactó en los participantes fueron los temas

³² TACIF es un organismo no gubernamental dedicados a la promoción social y la mejora de las condiciones de vida, de poblaciones en condiciones de pobreza, vulnerabilidad, inequidad y exclusión, a sin que puedan construir sus propias estrategias, incidir en políticas favorables y alcanzar niveles de vida dignas.

³³ Instituto de Desarrollo Urbano – CENCA, es un organismo sin fines de lucro especializada en temas de desarrollo territorial, mejoramiento de hábitat y medio ambiente, género y economía solidaria.

enmarcados en el desarrollo personal (autoestima, liderazgo, entre otros). Por su lado los socios no deseaban participar porque consideraban tener las herramientas necesarias para poder desenvolverse dentro de la cooperativa, tal como menciona el analista asociativo en una entrevista realizada:

“Siempre habían más mujeres, por una razón; porque aparentemente los socios sobre todo los que tienen experiencia, decían que ya no tienen por qué capacitarse, porque ya tienen suficiente experiencia, no necesitan de eso. El término escuela de liderazgo no tiene explícito que se tratarán temas de cooperativismo, economías solidarias, realidad distrital o nacional; por ejemplo escuela de cooperativismo, no sale muy atractivo (...) aparte como la mayoría de personas varones ya sabían dirigir asambleas, ya sabían cómo moverse, entonces era como para que voy a ir si ya se lo que me van a enseñar, claro porque era escuela de líderes (...) las mujeres aún no sabían todavía mucho, es por ello que se insertan en la escuela. En esos primeros años los directivos más connotados, no fueron”, menciona Elmer García, 2017.

Esta explicación nos acerca a lógica de los delegados y directivos varones quienes aparentemente no fueron parte del espacio de formación dirigencial porque aducían “saber lo necesario”, esta lógica se sigue evidenciando en el segundo año de ejecución de la Escuela de Liderazgo pues los varones asistentes fueron 15 mientras que las mujeres asistentes fueron 20, siendo un total de 35 personas que culminaron satisfactoriamente el proceso de formación dirigencial.

Socias como Maximiliana, Cristina y Edelmira en ese año (año 2010) siguieron participando por segundo año consecutivo en la Escuela de Liderazgo, muchas de ellas mencionan que el programa les ayudó a poder desenvolverse mejor y vincularse con los otros socios y delegados de la cooperativa, además de ser un espacio que les permitió poder valorarse y reconocerse como personas capaces poder tomar decisiones para el manejo de la cooperativa.

“Lo que a mí me impulsó para participar en la escuela de liderazgo por segunda vez es que fueron digamos los temas que se dan acá; porque me ayudó bastante para saber lo que no sabía, antes éramos socios y luego ahora dirigentes y por eso debemos capacitarnos para ser buenos dirigentes de la cooperativa, por eso necesitamos capacitarnos. La parte de la que me ayudó a desenvolverme fueron los temas de autoestima, el cómo ser líder, cómo hablar en público, y además toda la parte del manejo de una cooperativa, eso fue lo que me ayudó mucho a darme cuenta que yo también puedo dirigir la cooperativa y ser una buena líder”, menciona Edelmira.

En ese año el proceso de formación tuvo seis módulos de aprendizaje, según las opiniones recogidas podemos decir que muchos de los asistentes participaron porque querían adquirir o desarrollar las habilidades necesarias para ser dirigentes, más allá a de los aspectos conceptuales de economía solidaria, realidad nacional y/o de realidad distrital; ellos valoraban más las sesiones de autoestima y de desarrollo personal pese a que el área de desarrollo personal solo contaba con cuatro sesiones dentro de todo el programa de formación, según se evidencia en el temario de la Escuela de Liderazgo del año 2010.

Cuadro 4. Temario de la Escuela de Liderazgo, 2010.

MÓDULOS	TEMAS
Desarrollo personal y comunicación	Sesión Inaugural. Presentación de la Escuela de Líderes. Conferencia: La cooperativa como espacio de aprendizajes y el desarrollo de capacidades.
	Experiencias de Desarrollo Personal y de Capacidades. Autoestima e Imagen Personal
	Proyecto de Vida y Toma de decisiones
	Estrategias de comunicación asertiva para el desarrollo (interna y externa) (I parte)
	Estrategias de comunicación asertiva para el desarrollo (interna y externa) (II parte)
Estado y participación ciudadana	Estado Peruano, componentes y funcionamiento. Democracia y fundamentos de la Participación
	La descentralización y regionalización (Caso Lima)
	Conociendo el Gobierno Local
Planificación y desarrollo local	Enfoques del desarrollo. Desarrollo territorial SJL
	Plan de Desarrollo Concertado y Presupuesto Participativo
	Mecanismos de participación (CCL, Sistema de Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas)
Economía Solidaria y Cooperativismo	Qué es la Economía Solidaria. Doctrina del Cooperativismo
	Desarrollo económico local y Economía Solidaria en SJL
	Experiencias y Perspectivas de la Economía Solidaria y el Cooperativismo en S.J.L.
Cultura Organizacional	Organizaciones sociales: tipos de cultura organizacional. Liderazgo para el desarrollo local y del cooperativismo
	Plan y estrategias de fortalecimiento organizacional: Metodología para el Plan de trabajo.
	Manejo de conflictos: hacia la concertación.
Historia, Identidad y Cultura	Historia de San Juan de Lurigancho I
	Historia de San Juan de Lurigancho II (visita guiada)
	Sesión de Clausura. Entrega de Certificados. Conferencia: Identidad, Diversidad Cultural e Interculturalidad.

Fuente: Documento de programación de la Escuela De Liderazgo 2010.

En el tercer año de ejecución de la “Escuela de Líderes” (año 2011) se podía visibilizar los frutos, muchos de los socios y de las socias participantes de la escuela de formación se estaban involucrando en la dinámica de su organización y algunos se presentaron como candidatos en las elecciones para asumir los cargos dirigenciales dentro de la cooperativa y otros se mostraban muy colaborativos en apoyar las actividades de la institución.

6.2. Mujeres ingresando poco a poco al espacio de formación dirigencial



Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=568256343192507&set=a.483833818301427&type=3&theater>

En el cuarto año de ejecución del programa “Escuela de Líderes” la cooperativa experimentaba una nueva dinámica de participación, este espacio de formación y capacitación continua había permitido a los participantes desarrollar herramientas para asumir cargos de representación dirigencial, Moreno (2002, p.9) menciona al respecto que “la formación implica saber aprender, pero también poder y querer aprender. Quien se forma, se convierte en parte activa y no pasiva de su propio aprendizaje, entendiendo que el sujeto es el eje de este proceso”.

Al parecer los sujetos que participaban en el espacio de formación dirigencial llevaron a la acción sus aprendizajes, dejando de lado el aprendizaje pasivo para ejercer el aprendizaje activo, esta premisa se sostiene en el resultado de las elecciones de ese mismo año, pues del total de mujeres delegadas el 30% de ellas habían pasado por el espacio de formación dirigencial. La imagen que presentamos fue tomada en una de las sesiones desarrolladas en ese año (año 2012) vemos allí a un grupo conformado por tres mujeres y dos hombres quienes se encuentran debatiendo lo que evidencia el proceso participativo de las sesiones.

En ese año (2012), la escuela experimenta una reestructuración que se evidencia en la implementación de “niveles” de formación, creándose así el nivel 1 y el nivel 2 de formación. Podían matricularse en el nivel 1 los socios y socias que por primera vez decidían formarse, mientras que, los socios/as que años anteriores ya se habían capacitado estarían aptos para llevar el segundo nivel.

Realizar dicha división se había convertido en una necesidad para el desarrollo oportuno de la escuela, porque estando ya en el cuarto año de ejecución se podía visibilizar cómo había cambiado la participación de las socias y de los socios de tal manera que muchos ya postulaban para asumir los nuevos cargos dirigenciales o se encontraban asumiendo cargos directivos.

Había surgido la necesidad de brindar nuevas herramientas que les permitieran seguir desarrollando su liderazgo, el cambio implicó la reestructuración del programa en contenidos, horarios y número de participantes. El segundo nivel contaba con cuatro módulos, los tres primeros módulos trabajaban a profundidad los temas antes desarrollados, pero el cuarto módulo tenía un contenido diferente y novedoso; allí se impartían temas sobre el cooperativismo y la cooperativa, trabajando detalladamente el manejo de la cooperativa, la dirección y cómo incidir en los espacios de toma de decisiones. Brindando más herramientas a los participantes acerca de la gestión cooperativa, al respecto las delegadas mencionan lo siguiente:

“Ver el manejo de la cooperativa, saber sobre el estatuto, la estructura orgánica, los espacios donde nosotras las socias podíamos participar me hizo entender que podía asumir los cargos de dirección porque me estaba preparando, además nos enteramos sobre los procesos electorales y las normas que no eran tan complicados en cumplir para poder postular”, menciona María.

“Era por así decirlo conocer más a tu cooperativa, saber, aprender en sí todo sobre lo que es la cooperativa San Hilarión, eso sí ayuda mucho a conocer para accionar”, menciona Modesta.

Por parte de las delegadas de la cooperativa existía un reconocimiento acerca de la importación de los nuevos módulos de aprendizaje, todas coincidían en remarcar la importancia de los temas desarrollados, palabras como “conocer, aprender y saber” se repiten frecuentemente para referirse al resultado que les permitió el nuevo nivel incorporado, presentamos el temario del segundo nivel de formación para lograr un mayor entendimiento.

Cuadro 5. Temario del Nivel 2 de la Escuela de Liderazgo, 2012.

MÓDULOS	TEMAS
Desarrollo de habilidades personales y sociales	Comunicación y relaciones interpersonales
	La ética del liderazgo en la vida pública y privada
	Del desempeño personal a la fortaleza institucional: proactividad y sinergias en el trabajo en equipo.]
Identidad y desarrollo local	Dirección y liderazgo dirigencial cooperativo, perfil del líder democrático: socio, delegado y consejero
	Los grandes proyectos de inversión local frente a los riesgos y ventajas de la provincialización de SJL
Desarrollo y economía solidaria	La economía y finanzas en la visión y gestión del desarrollo local: el rol de las finanzas solidarias
	Experiencias de economía solidaria y perspectivas institucionales: visita a la CAC-San Isidro de Huaral
	Evolución y tendencias de las finanzas solidarias de la CAC-SH y su posicionamiento en el mercado local
El cooperativismo y la experiencia de la CAC-SH	Estatutos de la CAC SH, estructura orgánica, espacios y mecanismos de participación asociativa
	Las decisiones estratégicas en la gestión asociativa y los indicadores del Plan Estratégico Institucional
	La gestión asociativa en la CAC SH: Mirada a los planes anuales de los órganos asociativos
	Diagnóstico de los servicios financieros de la CAC-SH y rol de los delegados en los servicios de calidad
	Fundamentos para la evaluación, control y auditoría de la gestión institucional
	Claves para la gestión de la calidad de los servicios financieros y no financieros de la CAC-SH
	Los procesos electorales en la CAC-SH y revisión de las normas del Comité Electoral

Fuente: Documento de programación de la Escuela de Liderazgo, año 2012.

Mientras que el espacio de formación se iba consolidando poco a poco con resultados visibles, un grupo de directivos generan controversia

acerca de la necesidad del espacio de formación, poniendo en duda el impacto que este estaba teniendo.

La “Escuela de Líderes”, se convierte en materia de análisis dentro del plan estratégico de la institución; por lo cual se concluye que se debe de realizar una reestructuración para poder involucrar a más socios de la cooperativa y establecer bases sólidas en el liderazgo cooperativo, la “Escuela de Líderes” entonces se institucionaliza a través de su reconocimiento dentro del estatuto de la institución, además condiciona a los socios necesariamente llevar el curso para poder postular a cargos dirigenciales. La reestructuración de la escuela se da durante todo el año 2013.

6.3. Reestructurando el espacio de formación

Luego de la reestructuración que se da en el año 2013, el espacio cooperativo de formación deja de llamarse “Escuela de Líderes” para ser llamada “Escuela de Liderazgo”, este espacio reestructurado contaba con dos niveles de formación, el nivel 1 tendría como objetivo desarrollar capacidades, habilidades y aptitudes de un líder y el nivel 2 buscaría centrarse en temas de comprensión de la economía solidaria, el cooperativismo y el funcionamiento de su organización, cada nivel desarrollo cinco módulos de formación, esta lógica se mantuvo por dos años consecutivos, en el año 2014 y en el año 2015.

A medida que existía más involucramiento de los socios y de las socias de la cooperativa en este espacio de formación, se demandaba nuevos escenarios de aprendizaje, por lo que iniciaron otro proceso de reestructuración dado en el año 2016. Este nuevo proceso permite no solo establecer nuevos contenidos sino desarrollar criterios por cada nivel implementado, se deja el nombre de “Escuela de Liderazgo” por el de “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” el cual traía consigo un nivel más de formación; Nivel 3. El plan de estudios de ese año menciona que el objetivo general del programa era “Contribuir en la formación de las capacidades personales y asociativas de los socios para el fortalecimiento

del sentido participativo de la organización y de la gestión financiera solidaria” (Comité de Educación, 2016).

Se fundamenta la reestructuración en la afirmación siguiente: “La concepción misma del cooperativismo tiene como principio la acción educativa. En la CAC-San Hilarión el reto permanente de formación de liderazgos es un criterio presente y compartido, y necesita ser potenciada en su valoración. Por la necesidad de renovación de dirigentes, por la mejora en el desempeño asociativo y de eficiencia y competitividad empresarial, ante la situación social y económica que nos sobrepasa. Son además retos éticos que nos plantean ampliar la confianza mutua, mejorar las habilidades en las relaciones interpersonales y fortalecer así nuestra cultura de participación en la organización” (Comité de Educación, 2016).

Este espacio de formación continua de capacidades dirigenciales para el manejo de la gestión y la organización de la cooperativa, se desarrolló durante los meses de junio a septiembre, para ello se desarrollaron seis módulos con 28 sesiones, los tres niveles fueron desarrollados de manera simultánea. Ante la nueva la propuesta teórica y práctica, se buscó vincular a la academia a través de un convenio y este se dio con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos desde el grupo de investigación acción Seminario de Economía Social, Solidaria y Popular con quien se trabajó de la mano para el desarrollo de la escuela y la certificación respectiva.

Todos los participantes se daban cita dejando de lado sus labores cotidianos para poder reunirse con sus compañeros de ruta desde las 7:00pm hasta las 10:00pm durante los meses de junio a septiembre, las capacitaciones se desarrollaban en el auditorio Jean Leblanc del tercer piso de la agencia Canto Grande, ubicado en la Av. Canto Grande en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Al término del periodo determinado, los participantes fueron certificados por la universidad y desarrollaron su clausura por primera vez en la Casona de San Marcos, donde las autoridades respectivas les hicieron entrega de su certificado en reconocimiento de su esfuerzo,

perseverancia y compromiso puesto para poder culminar satisfactoriamente su proceso de formación, cabe resaltar que hubo un grupo de participantes que no lograron culminar su proceso de formación satisfactoriamente.

Presentamos en imágenes a los directivos de la cooperativa San Hilarión y a las autoridades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes fueron los elementos claves para el desarrollo de todo el proceso de formación.

Fotografía N°11. Consejo Directivo de la Cooperativa San Hilarión del año 2016 y autoridades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la Clausura de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa.



Fuente: Seminario de Economía Social, Solidaria y Popular de la UNMSM.

Es preciso mencionar que este proceso también incluía actividades de campo; por ejemplo el Nivel 1 realizó una visita guiada por circuito histórico del distrito, el cual tenía como objetivo generar vínculos con su localidad para que conozcan y valoren su patrimonio natural, cultural e histórico, por su lado el nivel 2 y 3 realizarían una visita a una cooperativa de ahorro y crédito, a través de ese intercambio de experiencias en la gestión asociativa y de servicios financieros se buscaba ampliar saberes

de gestión asociativa y de servicios financieros solidarios con otros líderes y gestores cooperativos.

6.4. Entendiendo la participación de las mujeres cooperativistas dentro de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa y su impacto en el ejercicio dirigencial

El breve panorama redactada línea arriba nos acerca al proceso de desarrollo de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, proceso que nos permite ahora poder analizar el impacto que ha tenido dentro de sus participantes y específicamente de las mujeres socias de la cooperativa.

Iniciaremos caracterizando a la población asistente para luego hacer un breve recuento de la progresiva participación dentro del espacio capacitación y formación dirigencial.

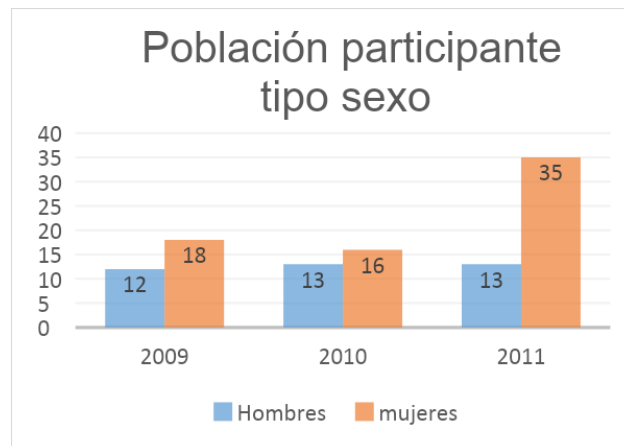
Según la data encontrada, ordenada y sistematizada podemos aseverar que las mujeres participantes de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa son adultas, sus edades oscilan entre los 40 a 67 años de edad, todas viven en el distrito de San Juan de Lurigancho y específicamente en los alrededores de las 5 agencias de la cooperativa, mencionaremos las zonas de mayor afluencia: La zona de San Hilarión Alto, San Hilarión Bajo, Canto Grande, Huáscar, Las Flores, Las terrazas de Canto Chico, 10 de octubre, Mariscal Cáceres, Zárate, Mangomarca y José Carlos Mariátegui. El 80% de ellas cuenta con un negocio propio (negocios que van desde una bodega dentro de su vivienda, un taller y puestos en mercados) y solo el 20% no cuenta con uno.

En el análisis realizado de los ocho años de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa nos muestra que la mayoría de los participantes que lograron culminar satisfactoriamente su proceso de formación dentro de este espacio de educación alternativa fueron mujeres, a continuación veremos los cuadros comparativos por años de desarrollo.

Iniciaremos mirando el cuadro de los tres primeros años de la Escuela de Liderazgo, donde se evidencia que 69 mujeres socias fueron formadas de

las cuales 15 socias fueron reincidentes (estuvieron participando en dos y tres años consecutivamente).

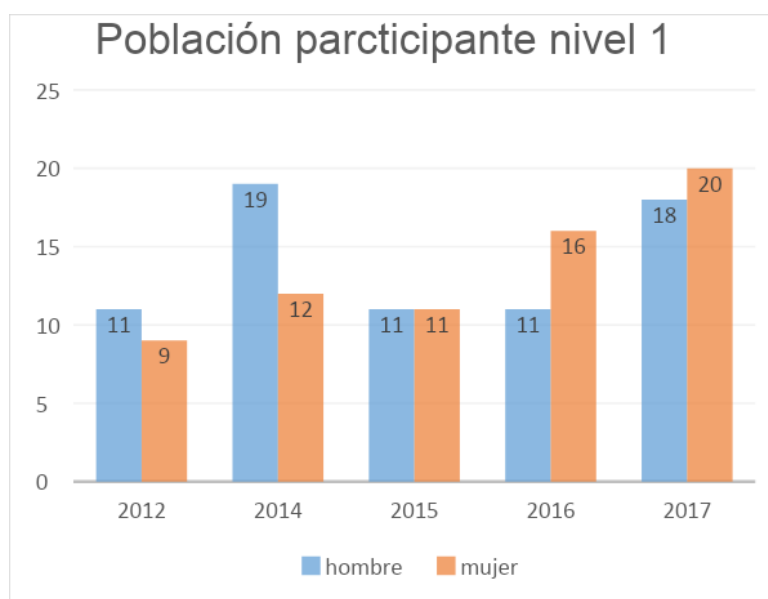
Gráfico N°7. Participantes de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa de los años 2009,2010 y 2011.



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica mostrada se evidencia claramente que fueron en su mayoría mujeres quienes terminaron el proceso de formación. Cuando se desarrollan los niveles de formación (nivel 1 y nivel 2) el panorama no varió mucho, aunque en algunos años el número de participantes fueron varones en la gran mayoría de años termina siendo las mujeres quienes participan activamente, veamos los siguientes cuadros a continuación.

Gráfico N°8. Participantes del Nivel 1 de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa.



Fuente: Elaboración propia

El cuadro evidencia el número de mujeres que han participado dentro de la escuela de formación, sabemos que a partir del año 2012 se genera una nueva estructura que divide el programa de formación por dos niveles de aprendizaje, quienes ingresaban al “nivel 1” necesariamente eran socios/as que por primer vez iban ser parte de la “Escuela de Liderazgo” o asociados/as que no habían culminado satisfactoriamente su proceso de formación lo que les impidió poder pasar a un siguiente nivel de formación.

En los dos primeros años se muestra que ingresaron en total 21 mujeres al espacio de formación dirigencial siendo minoría frente al ingreso de 30 varones, pero esta cifra cambia en el siguiente año (año 2015) donde se evidencia un término igualitario en cifras entre asociados, siendo 11 mujeres y 11 varones.

En los dos años siguientes, año 2016 y año 2017 se evidencia el incremento de mujeres dentro del espacio de formación mostrando a un nuevo grupo de mujeres socias que estaban interesadas en conocer a profundidad la lógica cooperativa y en adquirir herramientas para el

desarrollo de su liderazgo, pero su participación no solo era evidencia de un incremento de interés en formarse dentro del espacio alternativo de educación sino que esta evidenciaba la existencia de un grupo de mujeres que tenían la necesidad de aprender sobre el espacio cooperativo porque estaban interesadas en poder asumir los cargos de representación dentro de la gobernanza cooperativa, pues el reglamento del proceso electoral estipulaba claramente que a partir del año 2014 los postulantes a cargos directivos tenían necesariamente que haber llevado mínimamente un nivel de formación dentro de la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”.

Fassler (2007) menciona que la participación es un proceso ambiguo que expresa la condición de “formar parte de” un accionar que involucra a otras personas con las que se comparten objetivos comunes, entendiendo que las mujeres de San Hilarión empiezan a cambiar su percepción de su participación dentro del espacio de formación dejando de lado la lógica de “ir solo para aprender y en el camino decidirse a postular a cargos de representación” a “ir para aprender lo necesario y así poder postular a cargos de representación”, es decir muchas de estas mujeres que se vinculan por estos años (del año 2012 al 2017) comparten un objetivo común, participar para adquirir herramientas necesarias que les permitan poder ingresar a la gobernanza cooperativa.

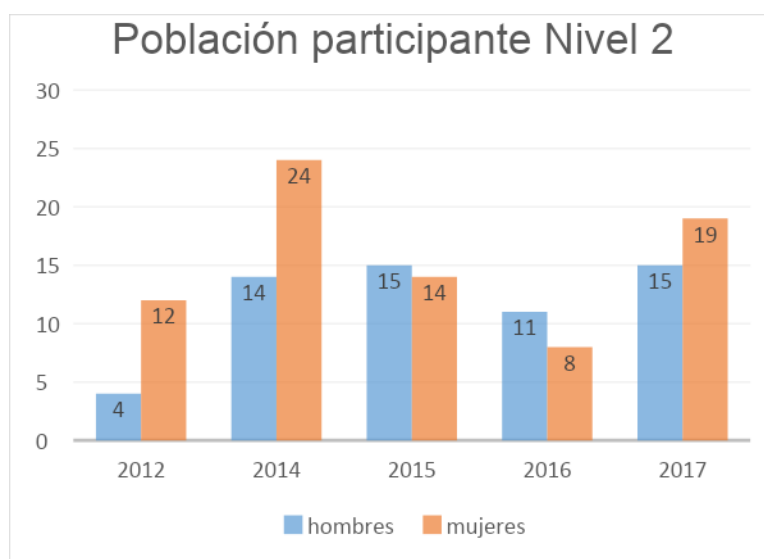
El espacio de formación dirigencial se había convertido en una fuente de aprendizaje continuo entre las asociadas, cumpliéndose así la lógica de la educación alternativa. Las 68 mujeres en total que fueron parte del primer nivel de formación de los años 2012, 2014, 2015, 2016 y 2017, fueron mujeres que terminaron satisfactoriamente su proceso de formación cooperativo y el 90% de ellas terminan ingresando a los espacios de poder dentro del gobierno cooperativo durante los años siguientes de haber culminado satisfactoriamente su proceso de formación dirigencial, la tendencia de estas mujeres fue asumir las delegaturas de sus agencias.

Este panorama evidenciaba cómo este espacio de formación estaba teniendo impacto dentro de su quehacer como socia posibilitando el despliegue de sus capacidades y la generación de una red de mujeres

que poco a poco iban tomando confianza en sus propias capacidades y ejerciendo plenamente su participación activa dentro del espacio cooperativo.

Por otro lado se encontraba el grupo de mujeres que estaban siendo parte del segundo proceso de aprendizaje, mujeres que ya habían pasado por el “nivel 1” de aprendizaje y que ahora seguían su formación en el “nivel 2”, su participación dentro del espacio educativo estaba dejando de ser una participación silenciosa y se había convertido en participación activa, muchas de estas mujeres que ya eran delegadas se perfilaban para asumir cargos de representación de mayor jerarquía, es decir dentro de los comités y de consejo. Autores como Moreno (2002) y Ferry (1991) coinciden en mencionar que la formación puede entenderse como un proceso bajo el cual las personas terminan construyendo saberes, “transmitiendo saberes, de saber-hacer o del saber-ser” que se ejerce en beneficio del individuo, generando un aprendizaje continuo. Presentamos el cuadro que nos refleja la realidad de las mujeres delegadas que fueron parte de este proceso de formación dirigencial.

Gráfico N°9. Participantes del Nivel 2 de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa.



Fuente: Elaboración propia

El cuadro refleja el número de participantes mujeres que han terminado satisfactoriamente su proceso de aprendizaje, fueron 77 mujeres delegadas que durante los años 2012, 2014, 2015, 2016 y 2017 fueron adquiriendo y desarrollando herramientas que les permitió poder iniciar su proceso de visibilización dentro del espacio cooperativo, como menciona Fassler (2007, p. 388) “habitualmente la participación femenina es un práctica social silenciosa que tienen un escaso reconocimiento social y político”. En este caso las mujeres cooperativistas ya habían iniciado su proceso de visibilización política dentro del espacio cooperativo, a través de tres elementos los cuales fueron: su participación en la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”, sus postulaciones para asumir cargos de representación dirigencial, y al asumir un cargo dirigencial.

Muchas de las participantes del espacio de formación ya eran delegadas de agencia, y casi el 80% de ellas producto de su proceso de capacitación continua se perfilaban para asumir cargos de representación de mayor jerarquía, es decir dentro del consejo directivo.

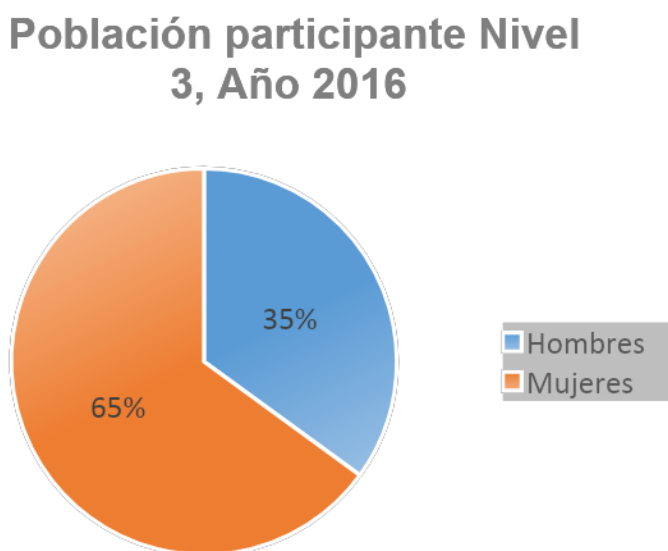
Fueron más de dos años que muchas de las mujeres que hoy eran delegadas habían invertido su tiempo en su proceso de formación dirigencial, ese proceso de involucramiento en el espacio de formación les costó atravesar barreras que dificultaban su participación, desde la carga familiar hasta la carga laboral. Asistir continuamente a sus talleres era una demanda de tiempo, tiempo que habían decidido invertir porque no solo era estar las dos horas aproximadamente en cada sesión sino que también era el tiempo que les tomaba desplazarse hasta el lugar de desarrollo.

“Yo siempre he sabido que este proceso valía la pena porque teníamos que dejar todo para llegar puntual aquí y luego salíamos noche, corriendo pero cuando una quiere aprender debe hacer sacrificios”, menciona Modesta.

Ya en el año 2016 al implementarse un nivel más de formación (nivel 3), podemos evidenciar que el grupo mayoritario fueron mujeres, siendo 12 mujeres de un total de 20 participantes. El reto era lograr que los

participantes generen un proyecto para seguir consolidando la cooperativa a nivel local, a continuación visualizamos el cuadro con la información respectiva.

Gráfico N°10. Población participante Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, tercer nivel de formación año 2016.



Fuente: Elaboración propia

Las mujeres empezaron poco a poco a ser visibles dentro del espacio de capacitación y de formación dirigencial a medida que iban involucrándose en la organización, Montoya (2017) menciona que existía un rol protagónico de mujeres dentro de las actividades que sostenía la cooperativa, pero que este no era visibilizado en participación política pues quienes asumían los cargos directivos de mayor jerarquía principalmente eran varones. Este punto es importante de anotar porque hemos venido poco a poco presentando el incremento de la participación de las mujeres cooperativistas en el espacio alternativo de formación y capacitación dirigencial, lo que nos ha permitido poder seguir el notorio incremento de su participación y además entender cómo es que estas mujeres han seguido una tendencia de crecimiento en indicadores de asumir cargos de mayor representación dirigencial.

Entendiendo que a las mujeres cooperativistas les ha costado asumir un cargo de representación dirigencial porque han tenido necesariamente que capacitarse por más de dos años, muchas de ellas han sido parte de la primera promoción de la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” y otras estuvieron dos años seguidos y luego volvieron cuando se enteraron de la implementación de un segundo nivel de formación dirigencial, otras también volvieron a regresar al enterarse de la implementación de un tercer nivel, este proceso ha sido importante para estas mujeres quienes han ido afianzando su participación en la “Escuela de Liderazgo” convirtiéndolo en un espacio donde han encontrado otras compañeras de ruta con quienes han ido aprendiendo colectivamente.

Este apartado nos ha permitido poder visibilizar el surgimiento del fenómeno de participación política de las mujeres, logrando poder seguir su desarrollo desde el año 2009 hasta el año 2012 donde se implementa el segundo nivel de formación y las mujeres que fueron parte de dicho espacio en su mayoría asumieron cargos de delegaturas y cargos en el consejo directivo, cuando se implementa en el año 2016 el tercer nivel de formación se tiene una participación mayoritaria de mujeres por lo que ese elemento avizoraba que en las siguientes elecciones del año 2017 posiblemente las mujeres no solo asuman delegaturas y cargos dirigenciales, sino que estos podían ser cargos dirigenciales de mayor jerarquía como la presidencia o vicepresidencia, evidenciando la presencia de las mujeres en el gobierno cooperativo.

En suma deshilando lo mencionado vemos que el avance desarrollad fue continuo pues quienes ingresaban al espacio formativo en el nivel uno, eran mujeres cooperativistas socios que luego terminaban asumiendo en su mayoría las delegaturas de agencia, luego las participantes del nivel dos eran delegadas quienes en su mayoría asumen el cargo de delegadas de agencia por segundo año consecutivo y algunos asumieron cargos dentro del comité de educación, electoral o el de previsión social y otras dentro del consejo de administración o el de vigilancia. Las mujeres cooperativistas del nivel tres eran en su totalidad delegadas que terminaron asumiendo cargos de representación dirigencial logrando

posicionarse al año siguiente como mayoría de mujeres en la asamblea de delegados y siendo paridad dentro del consejo directivo, como es el caso de Julia y de Elsa.

6.5. Percepciones de las mujeres cooperativistas sobre su participación dentro del espacio de formación dirigencial

El proceso de transformación que se dio en las mujeres cooperativistas de San Hilarión del territorio urbano de San Juan de Lurigancho fue sin duda una batalla no prevista, el espacio de educación y formación desarrollado en la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” fue una experiencia que les permitió a las mujeres cooperativistas poder ingresar al espacio cooperativo, pasando a la acción, es decir iniciando un proceso de vinculación con los otros asociados, generando grupos de respaldo y de crecimiento personal, insumos que fueron permitiendo lograr ingresar a las mujeres a los espacios de poder de la organización.

Entendiendo que la formación alternativa les permitió iniciar un proceso de empoderamiento, para León (2002) empoderarse significa poder “asociarse con otros y actuar en consenso” por otro lado Kabber (1999) menciona que el potencial transformador se va desarrollando en la medida en que las necesidades prácticas se transforman en intereses estratégicos, entendiendo que este proceso abarca cambios individuales y colectivos.

Cambios que hemos podido visibilizar en las mujeres cooperativistas de San Hilarión, mujeres que a través de un proceso de educación alternativa han ido poco a poco configurando su identidad, su pensar y su actuar dejando de lado su participación “invisible” para lograr ejercer una participación activa visible dentro de los espacios de poder, configurando las relaciones de poder existentes entre las y los asociados de la organización.

Al respecto las mujeres de San Hilarión mencionan que el proceso de formativo de la cual fueron parte les permitió conocer, aprender y

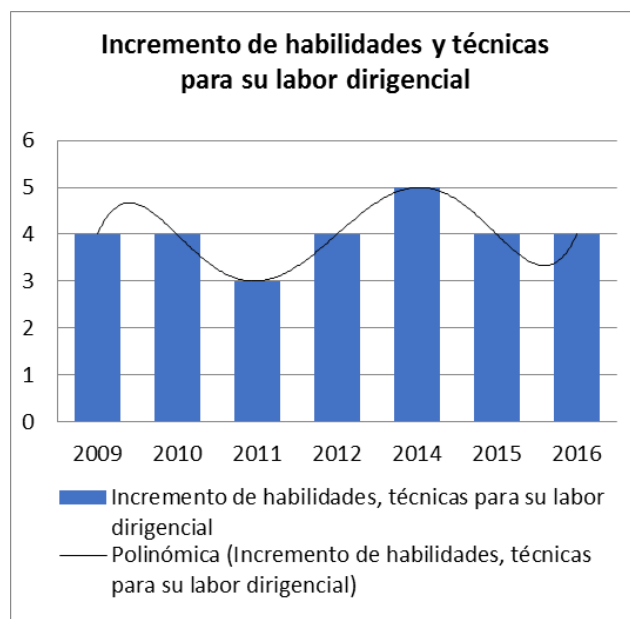
desarrollar herramientas necesarias para potenciar su labor dirigencial, por lo que valoran mucho la existencia de este espacio formativo.

“Para mí es muy importante también, porque por medio de los aprendizajes uno aprende bastante, saber cómo llevar a cabo en institución manejarlo no, aprendiendo, viendo, poniendo en práctica todo lo que uno aprende, porque estar en una institución uno tiene que tener conocimiento primeramente de que se trata esa institución como cooperativa, como delegadas tenemos la responsabilidad de trabajar en bien de los socios conociendo y aprendiendo todo lo que corresponde a esa institución”, menciona Emma.

“Bueno, este yo soy casi socia nueva en la cooperativa, voy a tener un año, pero he tenido la suerte de que inmediatamente me invitaran a la escuela de líderes, bueno entonces yo dije esta es mi oportunidad, pertenezco a una cooperativa y me imagino que en cualquier momento van a necesitar de mi apoyo, entonces yo dije ya tengo que irme a prepararme y estar lista para poder colaborar con la cooperativa no, esa fue mi inquietud”, menciona Sara.

Las socias mencionan que desarrollaron habilidades y adquirieron técnicas para su labor dirigencial gracias su participación en la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”, afirman que lo aprendido dentro de la escuela les ha permitido poder desenvolverse en el ámbito dirigencial y en su trabajo; estas afirmaciones se evidencian en los cuadros presentados que muestran la valoración que han realizado año a año, una data importante que fue procesada para ser utilizada como insumo esencial para el estudio respectivo.

**Gráfico N°11. Incremento de habilidades y técnicas para su labor dirigen-
cial.**



Fuente: Elaboración propia. Evaluación de la Escuela de Liderazgo de la cooperativa San Hilarión.

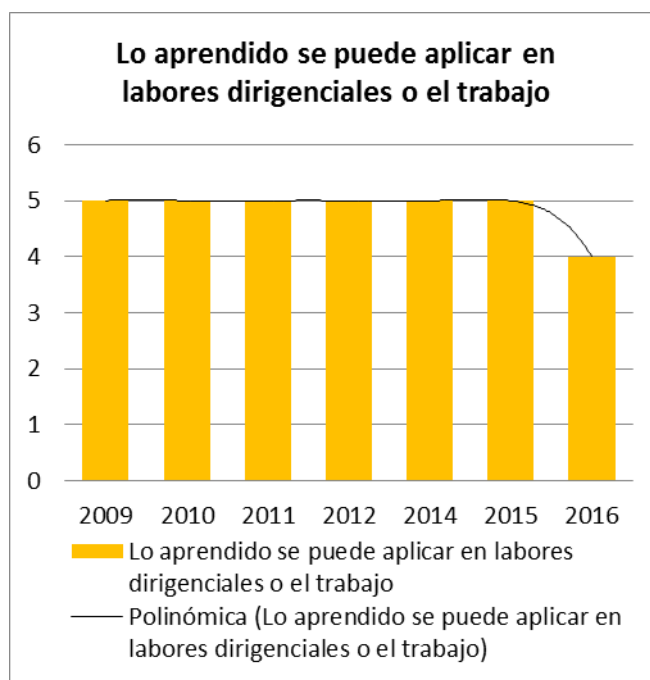
La data presentada nos muestra la valoración que han realizado las mujeres cooperativistas al espacio alternativo de formación dirigen-
cial, como se puede observar en los dos primeros años (2009 y 2010) las mujeres consideraron que el espacio de formación casi siempre les había permitido el incremento en habilidades y técnicas para su labor dirigen-
cial, esta tendencia bajó al siguiente año cuando percibieron que a veces las sesiones les había permitido poder incrementar sus habilidades y técnicas para el ejercicio de su labor dirigen-
cial. Al año siguiente, año 2012 la tendencia subió en la afirmación de decir que fue “casi siempre” esta tendencia vuelve a notarse en el año 2015 y en el 2016, pero en el año 2014 se evidencia que las socias habían manifestado que este espacio siempre les había permitido el incremento de sus habilidades y técnicas dirigen-
ciales. Reforzamos esta data estadística con la opinión de una de las mujeres cooperativistas quien menciona lo siguiente:

“Las capacitaciones que hemos recibido al menos en esta “Escuela de Liderazgo” que a mí me agrado bastante, es que la cooperativa día a día está creciendo y hay tanto deseos a tantos socios que se

inscriben a delegados y muchos no saben, como entrar y para poder manejar. Esto permite a una adquirir conocimiento para poder tener algún cargo primero como delegada y no dejarnos llevar por lo que dicen, si no conforme nosotros estudiamos porque yo le llamo estudiar esto, aprendemos para el manejo de la cooperativa no, y como se llama para que en conocimiento nosotros podamos fortalecernos todos, sea la edad que tengamos, no tiene nada que ver, sean jóvenes o adultos adquirimos conocimientos y podemos comentarlo con los demás socios que no sean como delegados no, esa es mi opinión”, menciona Modesta.

Esta evidencia presentada nos permite entender la lógica de bajo la cual las mujeres cooperativistas empiezan a participar e involucrarse con su organización, muchas de ellas también reconocen que los conocimientos aprendidos dentro del espacio directivo no solo se puede aplicar en el ejercicio de su rol como directivos cooperativistas sino que también puede ser aplicado en otros espacios como es el trabajo y la familia, sustentamos esta aseveración en cuadro que a continuación presentamos, el cual nos dice que desde el año 2009 hasta el año 2015 las mujeres mencionaron que siempre lo aprendido se puede aplicar en labores directivas o en el trabajo, mientras que en el año 2016 los participantes mencionaron que casi siempre lo aprendido se puede aplicar en el ejercicio de su rol como directivos y en su centro de labores.

Gráfico N°12. Lo aprendido se puede aplicar en labores dirigenciales y en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia. Evaluación de la Escuela de Liderazgo de la cooperativa San Hilarión.

Además también sustentamos esta aseveración en la afirmación de dos delegadas, quienes al respecto mencionaron:

“Yo estoy en segundo nivel, ya hice el primero y esto me ha servido también para poder este tener un poco más de conocimiento poder actuar no solamente en la cooperativa como delegada sino también donde yo trabajo”, menciona Edelmira.

“Nosotros no dejamos de aprender cada vez más y lo que nos enseñan a nosotros es lo que nos alimenta para seguir más y no solamente acá, para la cooperativa, sino en la casa, o en otros lugares donde este, o en comunidad te ayuda bastante, a la vez también puedes guiarles tal vez a ellos también, guiarles porque dicen oye pero no y si hacemos mejor así yo les digo por ejemplo, ellos me dicen verdad ¿dónde has aprendido? Yo les digo en la cooperativa”, menciona Modesta.

Dentro del espacio de formación también se desenvuelven relaciones de poder, relaciones que fueron percibidas por los participantes a medida que desarrollaban los trabajos grupales e iban haciendo público sus opiniones, para ellas/os el respeto hacia sus opiniones dentro de los talleres si estaba presente, es decir, consideran que en los años 2010, 2011, 2012, 2015 casi siempre sus opiniones eran respetadas por sus compañeros y por el facilitador, mientras que en los años 2009, 2014 y 2016 percibieron que sus opiniones siempre eran respetadas por el resto del grupo, lo que les generaba confianza, seguridad, tranquilidad y estabilidad para seguir interviniendo en el desarrollo de las sesiones, mostramos el cuadro que sustenta lo mencionado.

Gráfico N°13. Respeto por las opiniones de los y las participantes.

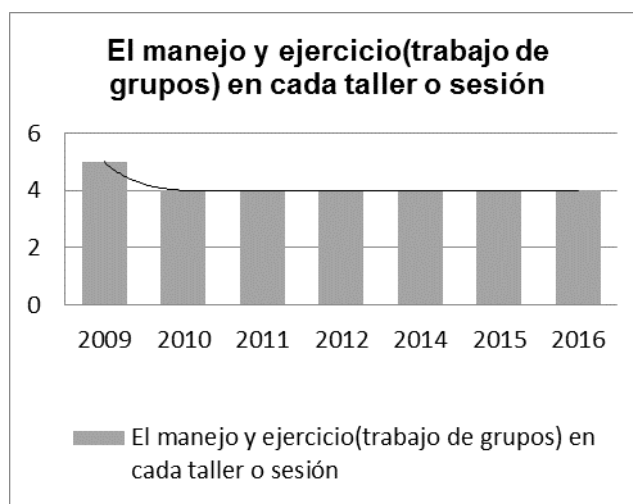


Fuente: Elaboración propia. Evaluación de la Escuela de Liderazgo de la cooperativa San Hilarión.

Otro punto que los participantes valorizaron en sus evaluaciones sobre su percepción del desarrollo de la “Escuela de Liderazgo” fue el manejo de trabajar en grupos, mencionan que el trabajar en grupos también les permitió poder dar sus opiniones y perspectivas frente a las miradas de los otros, aprendieron a respetar otras miradas y consensuarlas, logrando trabajar en equipo y ejerciendo democracia, el cuadro a mostrar se evidencia que las mujeres participantes del año 2009 perciben que sus trabajos grupales siempre les permitió poder desenvolverse con sus

pares, mientras que las participantes del año 2010 al 2016 mencionan que casi siempre el trabajo en grupos logró permitir desenvolverse.

Gráfico N°14. El manejo de ejercicios (trabajo de grupos) en cada taller o sesión.



Fuente: Elaboración propia. Evaluación de la Escuela de Liderazgo de la cooperativa San Hilarión.

Finalmente entendemos que a través de la reconstrucción de los hechos desde el inicio del espacio de formación dirigencial, las opiniones recogidas de las mujeres participantes y la sistematización de la data estadística presentada podemos aseverar que la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” permitió a las mujeres cooperativistas de San Hilarión en primera instancia poder lograr ingresar a un espacio de educación alternativa, siendo capacitadas y formadas para adquirir herramientas necesarias que les lleven a desarrollar habilidades y capacidades para el ejercicio de su rol dirigencial.

Entendiendo el proceso de formación como un proceso mediante el cual el sujeto adquiere saberes, tomando en cuenta sus saberes previos para poder generar un saber hacer, ello evidenciarlo desde el análisis de la aplicación que se le da al conocimiento generado. Tomando a Alheit y Dausien (2008) mencionan que los procesos de formación permiten a un grupo de personas poder configurar perspectivas diferentes de contenidos, procedimientos y actividades que ya conocían o habían

adquirido previamente. En ese sentido las mujeres que habían sido parte del proceso de formación terminan configurando perspectivas acerca de su participación dentro del gobierno cooperativo, entendiendo que al término de su paso por la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” muchas de ellas se perfilan para postular en cargos directivos, porque generan un acercamiento al espacio cooperativo.

Además las estadísticas nos dicen que el fenómeno ocurrido en el año 2017, nos referimos a la mayoritaria participación de mujeres dentro de la junta directiva (máximo órgano rector de la institución) y dentro de la asamblea de delegados (54 mujeres delegadas de agencia) visibilizaba el incremento de la participación de mujeres en los altos cargos de representación dirigencial dentro del gobierno cooperativo, producto de su empoderamiento desarrollado a medida que iban siendo capacitadas en el espacio de formación dirigencial, entendiendo que desde el año 2009 hasta el año 2016 se muestra una ascendente participación de mujeres, pese a la existencia de niveles de formación generados en el año 2012 (nivel uno y nivel dos de formación) y la generación del nivel tres de formación dado en el año 2016 donde curiosamente una vez más las mujeres se vuelven mayoría.

El 97% de las mujeres cooperativistas que fueron parte de la nueva gestión (año 2017) habían sido capacitadas dentro de la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa”, creemos que parte de este logro fue que a partir del año 2014 se convirtió en requerimiento que los postulantes a dirigentes necesariamente hayan pasado por el espacio de formación dirigencial.

El proceso por el cual habían pasado estas mujeres no había sido nada fácil, muchas fueron delegadas por años y luego asumieron cargos dentro de los comités y consejos, logrando visibilizarse como sujetas con voz y voto para lograr poder asumir no solo cargos directivos sino cargos de mayor jerarquía dentro del gobierno cooperativo. Por todo lo antes mostrado era evidente que su proceso de formación les dio las herramientas necesarias para poder direccionar la cooperativa y asumir cargos de representación.

“Bueno, yo considero que es importante la escuela de liderazgo porque nos ayuda a desarrollarnos a cada uno de nosotros como persona, cada año hay un tema nuevo, entonces yo percibo, se está haciendo mejoramiento continuo eh... también es voluntad de los que encabezan la directiva, voluntad de los que están en comité de educación, para ser mejor cada vez estos temas, porque es importante le vuelvo a repetir, porque nos ayuda a crecer como persona a cada uno de nosotros, nos ayuda a desenvolvernos en diferentes lugares, no solamente en la cooperativa, en ámbito donde trabajamos, donde vivimos, donde nos rodeamos con otras personas no, muchas personas que he percibido cuando estoy como directiva, muchas personas tienen la idea en la mente pero a veces nos falta esa capacidad de, de, decirlo, plantearlo y este curso que son diferentes módulos te ayuda a romper ese miedo, a vencer ese miedo, a romper ese miedo y expresar lo que quieres lo que sientes o lo que piensas, creo que en esa manera estos cursos desde que se inició este curso nos ayuda a cada uno de nosotros a desenvolvernos como persona y eh... me imagino que cada vez va ser mejor y es voluntad de los que encabezan hacer mejor cada vez las cosas. Solamente eso”, menciona Elsa.

“Definitivamente la escuela ha marcado mucho en el proceso de formación de todos los socios, yo he participado en el primer año y también ayude a impulsarlo porque creía conveniente que los socios se formen, que nos formemos en esta linda doctrina del cooperativismo, del bien común, después otras vez lleve la escuela liderazgo, he estado en el nivel 1, en el nivel 2 y en el nivel 3, he visto como hemos crecido con los socios y eso es lindo, y ahora estoy dirigiendo esta bonita institución, con altos y bajos. Ese espacio de formación ha sido fundamental para el aporte en el desarrollo de los socios”, menciona Julia.

Como evidenciamos en los discursos de las mujeres, ellas manifiestan que este espacio les permitió poder conocer y comprender el movimiento cooperativo, lograr entender la estructura de la organización, desarrollar

sus habilidades y aptitudes de líderes, por lo que consideran de mucha importancia la existencia de este espacio de formación.

6.6. Camino al liderazgo, participación política de mujeres dirigentes

La dinámica propia de la cooperativa establece bajo sus principios universales y bajo los artículos de su estatuto vigente invertir en la educación, formación e información constante de los socios y de las socias, en ese sentido San Hilarión cuenta con un programa de formación dirigencial propia de la cooperativa que viene desarrollándose por más de siete años de manera consecutiva formando a sus asociados.

Julia y Elsa, así como todas las mujeres directivas y delegadas han atravesado por este espacio de capacitación y formación continua. Lo que les permitió en menor o mayor medida conocer de manera teórica la corriente cooperativista, conocer la dinámica cooperativa y lograr potenciar habilidades y aptitudes que les han permitido poder ingresar al gobierno cooperativo.

Este proceso de formación incentiva en gran medida la participación de las socias de la cooperativa dentro de la organización, constituyéndose espacios colectivos de encuentro donde generan relaciones subjetivas, construcción de colectivo, deconstrucción y construcción de su identidad manifestando procesos de empoderamiento. Resaltaremos algunos elementos que influyeron en su participación política de las mujeres dentro del gobierno cooperativo.

6.6.1. Mujeres dirigentes acercándose al entendimiento de la corriente cooperativistas

Cuando las mujeres dirigentes de San Hilarión se vinculan a la cooperativa de ahorro y crédito, tenían nociones acerca de la corriente cooperativista pero no contaban con una claro entendimiento acerca de este, a medida que iban participando en la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” fueron entendiendo las bases teóricas de su accionar, entendiendo la lógica bajo la cual se desenvuelven.

La señora Julia quien es hoy presidenta de la cooperativa, es una de las primeras mujeres que apoyó la idea de iniciar un proceso de formación continuo para con los socios y socias de la cooperativa, en el año 2009 ayuda impulsar la idea de iniciar la “Escuela de Liderazgo”, su formación como docente le permitía poder entender la importancia de la educación alternativa dirigida a mujeres y hombres de la cooperativa, ella formó parte de la primera promoción de dicho espacio de formación dirigenal alternativo. Julia, concibe a la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” como un espacio donde los socios y delegados puedan educarse y formarse para el entendimiento de la corriente cooperativista, generándoles identidad con su organización y brindándoles herramientas necesarias que permitan poder entender la lógica de finanzas solidarias bajo la cual se desenvuelven.

“Es bonito conocer sobre el movimiento cooperativo y la verdad es que muchos se sienten como en familia, claro que ahora a comparación de nuestros inicios hemos crecido bastante. Yo fui parte de la primera escuela de liderazgo y ahora veo cómo todos van aprendiendo poco a poco, pero creo importantísimo que la visión ética no se puede perder, el bien común, el cooperativismo porque eso es importante para crecer como cooperativa, se debe seguir impartiendo ese conocimiento en la escuela para que todos entiendan que todos somos dueños de la cooperativa y si trabajamos juntos podremos mejorar más y más. Ahora vemos como algunos socios no se identifican con su cooperativa, sacan préstamos y no pagan, solo ven a la cooperativa como una fuente de dinero, no ven más allá, yo digo dónde está la ética y el compromiso para forjar el cooperativismo”, menciona Julia.

El discurso que maneja la presidenta de la cooperativa nos muestra la idea principal de que la identificación con la cooperativa surge a partir de la comprensión del movimiento cooperativo, dando el ejemplo de la existencia de miembros de la cooperativa que no se identifican con la organización porque no comprenden la lógica bajo la cual esta surge.

Por otro lado, Elsa quien fue parte de la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” desde el año 2014 donde realizó su primer acercamiento, concibe a este espacio como un espacio de formación y de educación alternativa que permite a los socios y a las socias poder entender a la corriente cooperativista y generar identidad con su organización.

“La Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, es un espacio muy importante para que todos los socios aprenden, se formen y se identifiquen con la cooperativa y con la corriente cooperativista, esto ayuda mucho a que todos sigamos con practicando la solidaridad, la ayuda mutua y nuestros valores cooperativos, valores bajo la cual se crea la cooperativa, dejando de lado los intereses personales y el individualismo que está en algunos socios, uno siempre está en constante aprendizaje y cada año que he estado en la escuela de formación he aprendido más y más, ahora soy consciente que el cooperativismo es una corriente que si puede traer cambios, en la sociedad con tanta cosa que está pasando ahora en el país”, menciona Elsa.

El conocer acerca de esta alternativa económica a través del espacio de formación dirigencial, les ha permitido a las dirigentas poder reforzar concepciones básicas sobre el cooperativismo, logrando generar identidad hacia la organización lo que les ha permitido entender la necesidad e importancia de participar dentro de los espacios de dirección, es decir, dentro del gobierno cooperativo para que no surjan divisiones en base al enfoque bajo la cual se direccionan.

“Yo creo que es importante que así como nosotros nos capacitamos para aprender sobre el cooperativismo y los principios es importante que los trabajadores también lo sepan, para nosotros es fundamental saberlo sino cómo asumes un cargo si no sabes dónde estás. Todos debemos trabajar por esos principios, yo escuche acerca de la cooperativa cuando yo estaba estudiando y vinieron a comentarnos sobre una cooperativa y la diferencia de los bancos, eso llamó mucho mi atención. Luego terminando mi clase a través de una compañera fui a conocer la cooperativa, el espíritu

cooperativo hace que todo el trabajo que quieras hacer valga la pena, te impulsa a que todos podemos ser parte de este espacios cooperativo sin excepción, todos estamos llamados a trabajar en comunidad y lograr nuestra calidad de vida. Todos los que sabemos y entendemos las bases del cooperativismo más aún debemos estar direccionando la cooperativa, porque no podemos dejar que nuestras ideas divisionistas que surgen por el mercado sean trabas en nuestro avance como institución” mencionó Elsa.

Para lograr tener elementos concretos que direccionan la propuesta que el espacio de formación dirigencial de la cooperativa les ha permitido asumir cargos directivos, entendemos que un elemento importante para ese logro primero fue el acercamiento que tuvieron las mujeres directivas a las concepciones teóricas de la corriente logrando confluir con su accionar empírico, las directivas mencionan que si uno no lo logra entender la lógica cooperativa no podrá asumir bien su cargo de representación ya que puede llegar a generar intereses propios, logrando dividir el espacio cooperativo, por lo que todas mantiene en su discurso de la importancia de no solo identificarse sino practicar las lógicas solidarias que son base de este sistema alternativo, de manera que esto les permitirá seguir creciendo y consolidándose como organización dentro del territorio donde desenvuelven su vida cooperativa e influir en los aportes económicos que genera la dinámica de la economía local.

6.6.2. Mujeres directivas en la toma de decisiones, conociendo y generando relaciones con los grupos de poder dentro de la cooperativa

Una experiencia positiva que se dio por medio de la participación en la “Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa” es que las mujeres que hoy asumen la dirección de la cooperativa lograron afianzar vínculos con los participantes de este espacio, quienes en su mayoría eran delegados y directivos, pero también asociados de la cooperativa.

El desarrollo de liderazgo permite en las mujeres generar oportunidades de toma de decisiones, dirigir e influenciar en otros y otras, en ese sentido

el espacio formativo les permitió a las mujeres cooperativistas poder interactuar con los otros miembros directivos de la cooperativa, mostrar su posición frente algún suceso y dialogar en base a lo trabajado en cada sesión de manera que formulaban sus opiniones y conciliaban miradas.

Tomando en cuenta los hallazgos encontrados decimos que las mujeres cooperativistas que hoy han asumido un cargo directivo eran participantes activas dentro del espacio formativo, ya que ellas intervenían constantemente, dirigían los grupos de debate generados en cada sesión, mantenían sus opiniones y eran capaces de influir en los otros hacia una reflexión conjunta. Es importante mencionar que de las siete directivas del consejo directivo, tres de ellas formaban parte del segundo nivel de formación y solo Julia, quien al siguiente año asume la presidencia de la cooperativa pertenecía al tercer nivel de formación, otro dato importante de remarcar es que en ese año (año 2016) estas mujeres eran directivas pero tenían cargos de menor jerarquía. Además respecto a las delegadas, ellas si se encontraban en los tres niveles de formación.

En el año 2016 y 2017 se evidenció la presencia de grupos que en menor o mayor medida se disputaban el direccionamiento de la cooperativa, existían fricciones en las relaciones ideológicas de cada grupo organizado, por un lado estaba el grupo que usaba al cooperativismo como discurso y en la práctica existían contradicciones debido a que muchas veces imperaban sus intereses propios que se vinculaba con solo pensar en la rentabilidad del sistema financiero, y por otro lado estaba el grupo que aún cree en el cooperativismo como forma de organización de la cooperativa. Estos grupos no estaban abiertamente expuestos pero era evidente que ambos eran espacios de grupos de poder que se disputaban el gobierno cooperativo pero que negociaban sus acciones de manera que puedan buscar puntos en común para poder seguir con la lógica solidaria y de cooperativismo con la que se gesta la institución.

El documento del plan estratégico preliminar realizado en el año 2016, también reconoce la existencia de grupos dentro de la cooperativa, menciona como una debilidad que se muestra en la organización son las pugnas internas de intereses de grupos en cada agencia y en general en

la cooperativa, como en toda organización la cooperativa a presenciado la formación de grupos que no necesariamente están de acuerdo del todo con la línea de la institución.

Por su lado las mujeres dirigentas formaban parte de estos grupos que poco a poco salían a la luz, muchas de ellas ingresan a la cooperativa no teniendo nociones de la existencia de estos grupos, pero a medida que se relacionan con ellos a través del espacio de formación dirigencial logran entender y diferenciar las lógicas de ciertos miembros de la cooperativa, este espacio les permite afianzar lazos con quienes confluían en sus ideales asociativos de comunidad y el pensar en el bienestar colectivo, incorporarse a este espacio les brindó un soporte colectivo, afianzando sus capacidades de liderazgo político.

En muchas ocasiones cuando los grupos de discusión se formaban por afinidad, sucedía que casi siempre las mismas personas se agrupaban, en los recesos (break) sucedía lo mismo. Esta observación es sustentada en palabras de una dirigente:

“Nosotros andamos juntos porque nos conocemos más, coincidimos en ideas, en opiniones, siempre existen personas con quienes te llevas mejor que otras y bueno es ahí donde haces amigos y haces grupo”, mencionó la dirigente.

Julia y Elsa son conscientes de la existencia de los grupos que se han formado dentro de la cooperativa, como organización con principios democráticos es muy común que suceda ello, ambas guardan afinidad con determinados socios y socias con quienes han venido trabajando de la mano, pero pese a sus discrepancias en algunas situaciones, siempre concilian sus opiniones por el bien de la cooperativa porque ambas entienden que primero es el desarrollo de los socios y las socias, el trabajo en conjunto que les hará sacar adelante a la cooperativa y por sobre todo el respeto de los principios y valores cooperativos.

“Este espacio de capacitación fue muy bonito, conocí personas que ahora son mis amistades cercanas, antes de las elecciones nos reunimos para ver un poco el panorama de la cooperativa, conocía

algunos candidatos por la Escuela de Liderazgo y una de las cosas que todos queríamos era la mejora de la cooperativa, sentíamos que ya era necesario un cambio y si asumíamos nosotras lograríamos ese cambio, gracias a Dios fuimos respaldadas en la asamblea de delegados y nos eligieron como directivas para este periodo 2017-2018”, mencionó la dirigente.

Como se evidencia líneas arriba este espacio de formación dirigencial les permitió afianzar lazos con directivos y delegados de la cooperativa de manera que las mujeres dirigentes terminarían afianzando vínculos con grupos ya existentes y tejiendo lazos políticos que luego se verían reflejados en votos de respaldo a su candidatura.

Elsa menciona que cuando ella ingresa por primera vez a este espacio que fue aproximadamente en el año 2014 evidencia lo siguiente:

“Por ejemplo yo ingrese y no conocía a nadie, pero aquí aprendí a saber sus opiniones, que pensaban que decían, conocí algunas personas que ya eran delegados o directivos, fue un espacio que me permitió poder interactuar con ellos y ver las ganas que todos teníamos de aprender, aunque a veces discrepamos en opiniones pero aquí todos nos respetamos, he sentido muchas veces que es hora de cambiar, que necesitamos delegados más comprometidos y directivos con ganas de hacer bien las cosas, por eso cuando asumí mi cargo desde el primer día me comprometí a trabajar por el bien de los socios y de las socias sin distinción. Y ese impulso no lo perdí, he trabajado desde el comité de educación sacándome el ancho y logramos incorporar proyectos como es el socio nuevo, socio capacitado e impulsar el ahorro escolar dirigido a niños, además que iniciamos vínculos con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por eso decidí postularme para el cargo del consejo de administración porque sabía de mi potencial, ya me había probado; pero lamentablemente por pocos votos de diferencia no logré ser elegida”, menciona Elsa.

Además agrega lo siguiente cuando le preguntamos acerca de cómo estos grupos afectan al desarrollo de nuevos líderes, por lo que ella mencionó:

“Existe el pensamiento egoísta de otras personas que no permiten a otras personas por tener diferencia de ideas, diferencia de ideas políticas porque esto también es un espacio político. Por más que no tengas empatía con la persona debes dejarlo desarrollar porque es un bien para todos pero lamentablemente no pasa eso, al contrario hay personas que buscan de alguna u otra manera opacarme, buscan una manera de dejarme abajo”.

6.6.3. Involucramiento en actividades de la cooperativa

En sus años de participación dentro del espacio de formación las mujeres dirigentes lograron involucrarse de gran manera dentro de las actividades que realizaba la cooperativa, la escuela de formación se había convertido en un canal de comunicación de las actividades que realizaba la cooperativa. Cuando ellas asumen la responsabilidad de ser delegadas de agencia y luego directivas siguen utilizando al espacio de formación como un canal de comunicación entre los socios, entendiendo que quienes participan de este espacio son los socios, delegados y directivos que hacen esfuerzos por mantenerse involucrado en la dinámica cooperativa.

Actividades como el campeonato de la cooperativa, las celebraciones por fechas conmemorativas incluyendo las fiestas navideñas y la celebración por el aniversario de la cooperativa son actividades que movilizan masivamente a los socios y a las socias, quienes se involucran en su direccionamiento para obtener resultados satisfactorios, apoyados de los trabajadores de la cooperativa.

“Desde que era directiva y parte del comité de educación logramos impulsar y hacer que muchos de los socios se involucren en el desarrollo de las actividades de San Hilarión como por ejemplo por el aniversario que se daban, los campeonatos, teníamos muchas

reuniones para hacer que todos participen y siempre en la escuela de líderes se les decía a los socios que nos apoyen, felizmente nos apoyaban desde sus agencia porque el trabajo era por agencia, desde formar los equipos hasta ver las comisiones”, menciona Elsa.

En medio del contexto del aniversario de la cooperativa una de las dirigentas menciona que para ella era importante el espacio dirigencial porque sentía que a través de ese espacio comprometían a los participantes a cumplir con sus labores de ayudar a sostener las actividades planteadas:

“La verdad es que la escuela de liderazgo si permitió que todos los participantes se involucren por ejemplo terminada la clase decía, mira tenemos este u otra cosa tal día, apóyenos pues, y ellos se acomodaban”.

Por otro lado, otra dirigente respecto a la participación de los asociados en las diversas actividades que realiza la organización menciona lo siguiente:

“Es importantísimo que los socios se involucren algunos desconocen las actividades que tenemos, pero me acuerdo que por ejemplo cuando teníamos las actividades como el campeonato deportivo o por navidad decíamos a los delegados que nos apoyen, además le decíamos al señor Elmer que les haga recordar después de las clases de la escuela”.

Finalmente entendemos entonces que las mujeres dirigentas de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión lograron desarrollar una participación política activa como evidencia de su empoderamiento, producto de su formación en la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa como espacio de formación educativa dirigencial.

Estas mujeres al ingresar al espacio de formación lograron conocer e identificarse con su organización, además que lograron adquirir herramientas necesarias e importantes para ejercer su deber ser

dirigencial, entendiendo que lo aprendido es aplicado para mejorar su participación dentro de la cooperativa como fuera de ella.

La escuela de formación entonces permitió trastocar las relaciones de poder que se desarrollaban entre los asociados y las asociadas, entendiendo que ellas poco a poco fueron ingresando a los espacios de representación dirigencial haciendo escuchar su voz y visibilizándose como un sujeto capaz de asumir esa responsabilidad de la conducción de la cooperativa, ejerciendo muchas veces la toma de decisiones. Logrando ser sujetos autónomos capaces de diálogo, teniendo un reconocimiento social por su participación dentro de la cooperativa (Fassler, 2007). Lo que permitió poder llevar las concepciones teóricas acerca de la participación de las mujeres dentro la gobernanza cooperativa a la práctica logrando enhebrar esa disyuntiva que existía entre los insumos teóricos y normativos, la Escuela de Liderazgo termina siendo ese espacio conciliador de la teoría cooperativa y práctica cooperativa.

CAPÍTULO VII. PARTICIPACIÓN DE MUJERES COOPERATIVISTAS EN EL GOBIERNO COOPERATIVO



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Las mujeres cooperativistas de las finanzas solidarias han desarrollado su participación gracias a la dinámica propia de la cooperativa que tiene una estructura de gobierno democrático lo que les ha permitido poder postular para la representación del nuevo consejo directivo, además la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa de la cooperativa que es un espacio de formación dirigenal les ha permitido vincularse con sus pares y formar grupos de soporte colectivo. Producto de su autonomía económica desarrollada a través de acceso al crédito las mujeres lograron conciliar tiempo para poder involucrarse en los espacios de participación de la cooperativa e iniciaron un incremento en su autoconfianza y autoestima.

Estos elementos les han permitido a las mujeres dirigentas de San Hilarión poder posicionarse como candidatas para asumir la presidencia de la cooperativa, teniendo como respaldo el trabajo que han venido realizado durante años. Son Julia y Elsa dos mujeres dirigentas que hoy en día se han convertido en mujeres líderes y referentes políticos dentro de la organización, pues han demostrado con sus acciones desde su vinculación con la cooperativa la importancia de la presencia de las mujeres del gobierno cooperativo y en la toma de decisiones.

El fenómeno ocurrido de participación política de mujeres cooperativistas en el gobierno cooperativo de San Hilarión tienen sin duda alguna a Elsa y Julia como

dos figuras referentes, ambas para asumir el cargo que hoy ejercen han tenido de pasar por una serie de dificultades las cuales se han ido presentando a medida que iban avanzando como dirigentes, dentro y fuera de la organización por ello nos parece importante reconstruir esos procesos claves de la cual fueron parte.

7.1. Recorrido, construcción de su identidad política y posicionamiento

Sin lugar a dudas Elsa y Julia son dos mujeres que han iniciado el camino de la participación política dentro del gobierno cooperativo de San Hilarión, ellas poco a poco fueron escalando y ganando uno a uno su reconocimiento. Es sin duda un hecho importante y un indicador que dos mujeres hayan postulado para asumir la presidencia de la cooperativa, este hecho ha reivindicado la figura de la mujer dentro del espacio cooperativo.

Según las evidencias mostradas en los capítulos anteriores guarda lógica y hasta debido a los elementos presentados era casi evidente que este fenómeno terminaría ocurriendo, pero nadie se había tomado el tiempo de detenerse y mirar el proceso de crecimiento de las mujeres cooperativistas. Este fenómeno como ya se mencionó reiteradas veces se termina consolidado en el año 2017, bajo la figura de 54 mujeres delegadas y 7 mujeres directivas mujeres elegidas bajo elecciones democráticas, además de tener por primera vez a una mujer presidenta de la cooperativa.

Presentamos con mucho respeto y admiración el camino que han construido y recorrido en base a sacrificios y esfuerzos desarrollados Elsa y Julia, dos mujeres cooperativistas de ahorro y crédito de San Hilarión.

Julia se vincula a la cooperativa en el año 1988 asumiendo el rol de delegada de agencia, representa a la agencia principal durante tres años, luego según menciona asume cargo en el comité de educación desde donde impulsa talleres en beneficio de los socios y las socias, aprovechando su rol de docente logra traer a un grupo de estudiantes

para realizar programas y talleres direccionados a los socios y a las socias de la cooperativa. Refiere,

“Yo feliz aportando como dice con en el comité de educación, feliz traía todos mis materiales, antes no había ni computadora ni nada, diseñando sacando la plantilla poniendo en cositas así, entonces no había dieta, era casi voluntario, hasta que la cooperativa creció, luego de ahí ya hubo una dietita de 30 soles, ya después de 60, 70, así poco a poco”.

Fotografía N°12. Taller de Manualidades Dirigido a las Socias de la Cooperativa.



Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión.

La imagen presentada nos muestra a la señora Julia, hoy presidenta de la cooperativa quien está al lado izquierdo del señor Pablo Huané, ella muy sonriente en su calidad de delegada y desde el comité de educación se muestra con las socias en el taller de manualidades realizados por los años 90', siendo este uno de los tantos talleres de productividad que la cooperativa había desarrollado para sus socios y socias.

Después de ese periodo se aleja de la cooperativa debido a su carga laboral y a su carga familiar pero nunca pierde la esperanza de volver a ser parte de ese espacio que como ella menciona “marcó un antes y un después dentro de su vida”, estar al servicio de la comunidad y aportar en el desarrollo de los socios de San Hilarión era una satisfacción personal,

ya que ella se vincula a la cooperativa al tercer año de su formación por lo cual ha sido testigo de todo lo que le ha costado crecer dentro del distrito, menciona:

“El padre Leblanc era un angelito, muy bueno muy dócil todo para todos, en cambio el padre Camilo era lo opuesto muy radical, él era contador, era mucho más práctico, tremendo el padre, para ser padre era mucho más renegón, él fue presidente del consejo de administración y del consejo de vigilancia, hasta que se fue. Pero todos recordamos al padre Leblanc con mucho respeto, él fue el principal impulsor de hacer la cooperativa, lindo el padre”.

La señora Julia después de su alejamiento regresa en el año 2009 donde nuevamente se involucra activamente en la cooperativa, ese año asume el cargo de secretaria del consejo de vigilancia para el periodo 2009 - 2010, desde donde apoya la idea de gestar un espacio de formación dirigencial (la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa), al año siguiente nuevamente asume la secretaría del consejo de vigilancia para el siguiente periodo (2010-211), y en el siguiente periodo 2011 y 2012 por tercer vez realiza su accionar dentro del consejo de vigilancia pero esta vez asume el cargo de suplente. Mostramos en imágenes a Julia en su rol de secretaria del consejo de vigilancia y a su alrededor a los otros componentes del consejo, presidente y vicepresidente y suplente.

Fotografía N°13. Consejo de Vigilancia de la Cooperativa.



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Para el siguiente periodo, 2012 -2013 la señora Julia asume el cargo de primera suplente dentro del consejo de administración, siendo este el primer acercamiento al espacio que luego la acogería como presidenta. Al año siguiente 2014 asume el cargo de delegada de agencia por un periodo de tres años, es por ello que en el año 2016 postula para el cargo de secretaria del consejo de administración, logrando asumirlo para el periodo 2016 – 2017, presentamos la siguiente imagen donde se visualiza al consejo de administración de ese periodo.

Fotografía N°14. Consejo de Administración 2016 – 2017.



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

En la imagen mostrada de derecha a izquierda se visibiliza al presidente de la cooperativa, a su lado está la señora Julia secretaria del consejo de administración, al lado de ella micro en mano se ve al vicepresidente de la cooperativa, a su lado está la señora Vilma primera vocal suplente y al lado de ella está el segundo vocal suplente. La fotografía fue tomada en la celebración por el aniversario de la cooperativa.

Al año siguiente de asumir la secretaría del consejo de administración, la señora Julia decide presentar su candidatura para postular a la presidencia del Consejo de Administración de la cooperativa para el periodo 2017 - 2018, logrando obtener un respaldo mayoritario por parte de los delegados de las agencias lo que le permite asumir la presidencia de la cooperativa.

Presentamos la fotografía donde está la señora Julia desde la figura de presidenta de la cooperativa, de izquierda a derecha se muestra al segundo vocal del consejo de administración, a su lado está la señora María secretaria de consejo, al lado de ellas se encuentra la señora Julia, al lado de ella está la señora Vilma primera vocal y al lado de ella se encuentra el vicepresidente del consejo.

Fotografía N°15. Consejo de Administración 2017 – 2018.



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Este breve recuento de su camino directivo nos permite poder decir que fueron más de quince años de experiencia cooperativa y más de seis años como directiva en los diferentes espacios desde donde contribuyó en el desarrollo de la cooperativa lo que le permitió posicionarse como figura representativa dentro de la organización y así lograr asumir la dirección del gobierno cooperativo.

Elsa, es otra dirigente que escribe su historia dentro de la cooperativa San Hilarión, con más de diez años de ser socia logra presentar su candidatura para asumir el cargo más alto, ser parte del consejo de administración de la cooperativa, no logrando ganar. Ella se vincula a la cooperativa en el año 2005 como socia ahorrista, luego años más tarde por medio de una

promotora electoral de la cooperativa se entera de las elecciones y decide postular, logrando ingresar como delegada para el periodo 2011 – 2014.

“Yo voy a la cooperativa a pagar mi cuota para entonces recién abrían la agencia Mariátegui porque no existía, la agencia era en el 5 de Mariscal. Ahí las promotoras de electoral me dicen señora ¿usted está al día?, yo estaba al día en todos mis pagos, entonces por eso me dicen señora puedes postular como delegada, ahí es donde yo digo ¿qué tengo que hacer? Cuando me dicen postula como delegada estas hábil para postular, no quisiera postular y vuelvo a decir que tengo que hacer como delegada; no me dicen vamos a tomar decisiones y vas a representar a los socios, tomas las decisiones en las asambleas por los socios decisión que ellos necesitan para el manejo de esta cooperativa. Dije voy a postular. Mi hijo que para entonces estaba en el colegio (el que está ahora en la universidad), me dice ya mamá yo te ayudo a repartir los volantes para que tú seas la candidata y puedas ingresar, mi hermano me dona los volantes, hacemos los volantes, mi hijo reparte los volantes y salgo ingresada; a partir de ahí comienza toda mi historia dentro de San Hilarión”.

La señora Elsa inicia su camino de líder cuando asume por primera vez la delegatura de su agencia, siendo una de las delegadas que gana con mayoría de votos, debido al trabajo estratégico que hizo para poder visibilizarse como candidata el cual “repartir volantes”, de manera que la comunicación escrita fue una determinante para su logro como delegada.

Para el periodo 2014 - 2015 postula para el comité de previsión social logrando asumir la vicepresidencia, ese cargo le permite vincularse más con los socios ya que ella realizaba visitas domiciliarias con la finalidad de ver las condiciones en las cuales se encontraban los socios de la cooperativa.

Fotografía N°16. Junta Directiva 2014 – 2015.



Fuente: Revista de la Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Se muestra en imagen a los directivos de la cooperativa del periodo 2014, de izquierda a derecha se muestra al presidente de consejo, a su lado está una directiva, al lado de ella está la señora Elsa y a su lado lo demás directivos.

Al siguiente año la señora Elsa postula al comité de educación y asume el cargo de secretaria para el periodo 2015 – 2016, ese año realiza un viaje de pasantía para asistir como representante del comité de educación, la discusión del congreso giró en torno a la labor del comité y la ley general de cooperativas, dejándole muchas enseñanzas que al año siguiente le impulsa a proponer una reforma dentro del comité de educación.

Para el periodo 2016 – 2017 asume el cargo de vicepresidenta del comité de educación, ese año impulsa la reestructuración de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, se generan tres niveles de formación y se inicia vínculo con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, propone el desarrollo del proyecto Socio, Nuevos Socio Capacitado y el proyecto Ahorro Escolar Solidario, de los cuales se logra hacer un piloto.

“Me doy cuenta de cómo hago este programa y consulto con el señor Elmer; señor Elmer le digo quisiera llegar a los socios, ¿cómo hago para llegar a los socios? Por esos años había mucho mora en el área de crédito, demasiada morosidad el porcentaje era bien

alto, quería luchar contra eso y entonces evaluaba porque la gente desconoce de su responsabilidad, hay mucho sobre endeudamiento, se endeudan porque la gente no tiene capacidad de pago. Entonces quería concientizar que es su cooperativa que es su plata, entonces teníamos que trabajar todos para uno y uno para todos; entonces el señor Elmer me dice que también tenía la idea de capacitar a socios nuevos, es ahí donde tomamos el nombre de socio nuevo - socio capacitado y empezamos a trabajar, y ahí es donde el señor Elmer y su equipo entra a trabajar para sacar adelante esos dos proyectos. Y mira de alguna manera yo me siento orgullosa porque logré hacer el proyecto, se ejecutó en el año (año 2016). Y ahora ya es un programa.”, menciona Elsa.

Se muestra en imagen a la señora Elsa quien micro en mano desde su rol de vicepresidenta del comité de educación se está dirigiéndose a los socios y socias de la cooperativa, a su lado está la señora Arminda secretaria de comité y su otro costado está el presidente del comité de educación para ese periodo del año 2016 al 2017.

Fotografía N°17. Comité de Educación Periodo 2016 - 2017



Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión.

Los más de diez años de socia de Elsa y los cuatro años de dirigente le han permitido poder aportar a su cooperativa no solo realizando actividades propias de su labor directiva sino también proponiendo proyectos de mejora para los socios y las socias, desde los diferentes espacios que asumió. Las elecciones en el año 2017 no tuvieron los resultados que ella hubiese querido pues por algunos votos de diferencia no logró alcanzar la meta trazada. Sin embargo su camino como cooperativista aún sigue y no ha descartado alejarse aún del espacio cooperativo.

Julia y Elsa estuvieron en caminos distintos pero ambas desde sus espacios y correlaciones han logrado aportar al desarrollo de la cooperativa y han logrado poder reivindicar la figura de la mujer cooperativista de ser vista solo como sujetos ejecutores a ser vistas con sujetos con capacidad de direccionar un espacio cooperativo mixto. Su proceso de autonomía económica y de participación política no fue un proceso de la noche a la mañana, sino que les llevó años de construcción

(más de diez años), pero la perseverancia y coraje les han permitido poder crecer como personas, como madres y como cooperativistas.

Estas mujeres en palabras de Ramos, Barberá y Sarrió (2003) se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente, por lo que sin duda alguna su paso dentro del sistema cooperativo ha traído consigo grandes retos que han tenido que afrontar, pues trastocar las relaciones de poder preestablecidos por la misma cultura que refuerza la dicotomía de lo público/ privado dentro de la organización ha sido un trabajo donde ellas indirectamente han aportado.

7.2. Romper el techo de cristal y los estereotipos preestablecidos

La escasa presencia de mujeres dentro de espacios de poder y toma de decisiones muestra que aún existe relaciones marcadas por las relaciones de género. Ramos, Barberá y Sarrió (2003) mencionan que poco a poco se evidencian grupos de mujeres que se están atreviendo a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente, dentro de San Hilarión sin duda Julia y Elsa, al lado de las otras seis mujeres dirigentas representan ese “grupos transgresor”.

Evidentemente la concepción propia de la empresa social, es decir del espacio cooperativo ha jugado un rol importante a favor de las mujeres, el cual les ha permitido y les permite poder ingresar a los espacios de poder y toma de decisiones, esto sustentado en los principios de gobierno democrático y el de equidad de género.

Principios que son propios de la corriente cooperativa de ahorro y crédito, que refuerza la idea de ser una institución alternativa popular solidaria. Contraponiéndose netamente a las empresas convencionales desde donde sale la llamada teoría del techo de cristal que según los estudios realizados por Morrison (1992), Holloway (2002) y Burín (2000) afirman que existen limitaciones para el ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones pues la misma cultura organizacional lo refuerza, existe un techo que las limita, les impide avanzar un techo difícil de traspasar, pero que es invisible porque no existen leyes explícitamente

que las defina y por eso es difícil de detectar. Ese techo no les permite poder asumir cargos de alta jerarquía de nivel gerencial y ejecutivo dentro del mundo de los negocios, dejando de lado sus logros y sus méritos, apoyados en gran medida por la cultura organizacional que contiene valores androcéntrico.

Esta teoría puede ser aplicada a la situación de las mujeres de San Hilarión en mayor o menor medida puesto que al ser una organización (empresa social) mixta las mujeres están en constante interacción con sus pares varones quienes muchos de ellos aún mantienen en el imaginario la dicotomía de lo público/privado lo que refuerza estereotipos generados hacia las mujeres propio de la cultura patriarcal hegemónica preestablecida. Las mujeres cooperativistas pese a cultura organizacional de la organización, nos referimos a sus principios democráticos y de equidad propios de la institución se han visto limitadas en el acceso al poder muestra de ello es que por años han asumido cargos bajos de representación y han teniendo limitada presencia dentro de los cargos de mayor jerarquía del gobierno cooperativo.

A las mujeres directivas de San Hilarión a comparación de sus pares varones les ha costado más asumir un cargo dirigenal, debido a que muchas de ellas han pasado por un proceso de participación activa, logrando escalar poco a poco en los cargos de representación a diferencia de sus pares varones.

“No es un proceso fácil, para asumir la presidencia primero tuve que ser delegada, luego en el consejo de educación, después en el consejo de vigilancia, y luego cuando llegué el consejo de administración primero tuve que ser suplente, luego pase a ser secretaria y ya último ingresé a la presidencia. Entonces para estar aquí he pasado por todo los carguitos y hemos pasado de a pocos, ganar poco a poco estos espacios. Fue todo un proceso, a comparación de otros socios hombres que vienen de frente tienen un cargo como que alto”, menciona Julia.

“No fue fácil, no fue de la noche a la mañana, yo poco a poco fui trabajando desde que inicié como delegada y luego en los diferentes comités que he estado hasta poder llegar a la vicepresidencia del comité de educación y antes de eso fui secretaria en otros comités, incluso en el mismo comité de educación. Como se dice fue producto de mi esfuerzo y del reconocimiento de los socios que tienen hacia mí, por eso depositaron su confianza en mí y por eso yo trato de no defraudarlos”, menciona Elsa.

Como ellas mencionan que “no ha sido un proceso fácil” es porque como se muestra a través de sus testimonios y a través de la reconstrucción de su recorrido político directivo estas mujeres han tenido que necesariamente trabajar duro para poder año a año estar en los diferentes cargos dentro del consejo directivo, desde la figura de delegadas hasta ser directivos teniendo cargos como suplentes, secretarias, vicepresidentas y presidentas de manera que han logrado ocupar cargos de menor a mayor jerarquía. Cuando se conversó con las otras dirigentes sobre ese tema ellas mencionaron la misma frase “no fue fácil, nos costó”, frase que resume la perspectiva que implica llegar a un cargo de representación de mayor jerarquía dentro del gobierno cooperativo.

Las mujeres cooperativistas en el ejercicio de su rol como dirigentes han atravesado una serie de barreras, barreras que han tenido que ser superadas para lograr un óptimo ejercicio en su rol dentro del espacio público como dirigentes de la cooperativa, en el caso de Julia como presidenta del consejo de administración y en el caso de sus componentes como vicepresidentas y secretarias de los comités. Estos obstáculos que han sido reconocidos por las mujeres dirigentes se ha desagregado en dos escenarios de su vida, dentro de su hogar con su familia y dentro de la cooperativa con sus pares varones y mujeres.

7.3 Equilibrando responsabilidades entre el trabajo y la familias

Una vez que las mujeres cooperativistas iniciaron su participación política dentro del espacio cooperativa fueron atravesando por una serie de obstáculos o barreras que limitaba su accionar y les ponía en situaciones difíciles de afrontar por lo cual terminaban tomando decisiones muy importantes que repercutían en su rol de dirigentas cooperativistas. Como ellas mencionan “asumir la dirigencia ha sido muy retador y a la vez difícil porque tuvieron que ser fuertes y seguir”, presentamos las barreras más comunes que las dos mujeres dirigentas individualmente han afrontado en el ejercicio de su rol como directivas, pero que mediante un focus group con las delegadas fueron validadas conllevando a convertirse en indicadores colectivos, debido a que muchas habían pasado por situaciones similares.

a) Barreras dentro del hogar producto de su participación en cargos directivos

Las mujeres en el pleno ejercicio de su rol como directivas han atravesado una serie de obstáculos y barreras producto de los imaginarios sociales y culturales que han sido impuestas por la sociedad. Es muy común que el perfil del directivo este asociado a muchas horas de permanencia y movilidad geográfica, el triple papel de las mujeres, esposa- madre-directiva, representa un problema crucial según menciona Ramos, Barberá y Sarrió (2003).

Los estereotipos asociados a la figura de la mujer generan dificultades para conciliar los tiempo en la vida familiar, siendo que estructuralmente se le asignado a la mujer el mundo privado y con ello el trabajo reproductivo no reconocido ni valorado, Mouffe (citado en Brunet y Santamaría 2016, p.80) menciona que “las mujeres se dedican al trabajo doméstico y de cuidados no porque estén esencialmente mejor habilitadas para ello, sino porque ese es el rol que impone la división sexual del trabajo a las sociedades patriarcales, capitalistas y antropocéntricas”.

Las mujeres dirigentes han pasado por conflictos por “falta de tiempo” puesto al involucrarse al espacio público, es decir al involucrarse en la dinámica cooperativa han tenido que desarrollar su participación dentro de las actividades de la cooperativa y más aún ser responsables dichas actividades por ser dirigente de la organización, por lo que tuvieron que conciliar sus tiempos con tiempos que antes estaban dedicados exclusivamente a la familia, producto de ello tuvieron que organizarse para poder afrontar las nuevas responsabilidades generadas producto de su rol como dirigentes, ellas mencionan:

“La mujer es su hogar, es su familia es todo un círculo que el varón a veces se desliga de otras responsabilidades y es solamente ella por eso digo que para nosotras tener un cargo como dama incluye que tienes que armonizar todo, para que puedas cumplir con todo, así que yo me siento también realizada, porque digo felizmente a donde voy tengo que hacer algo, porque ya con mis hijos he cumplido ellos ya están grandes”, menciona Julia.

“Cuando ejercí la vicepresidencia en el comité de educación yo estaba estudiando. Estudiaba cosmetología, estaba en todos lados, mi hijo estaba en el colegio y el otro en la universidad, siempre detrás de ellos; todavía me daba el tiempo para poder sentarme a conversar con ellos. Me organice, solamente es organizarse, siempre fui una persona organizada desde que empecé a estudiar, mis hijos pequeños, preparaba el desayuno, los llevaba al colegio, yo iba a estudiar, regresaba, el almuerzo ya ellos estaban; tenían su tiempo para elaborar las tareas, mientras que yo me iba hacer coordinaciones a la cooperativa y mis reuniones con los miembros del comité.”, menciona Elsa.

Estos testimonios evidenciaban lo que autores como Cabrera y Escobar (2014), Kandel (2006), Carrasco (2014) y Días (2013) mencionan en sus escritos la doble carga de trabajo desarrollado por las mujeres, puesto que ellas no solamente estaban realizando su rol directivo sino que

también eran responsables del trabajo doméstico ³⁴y del trabajo de cuidados³⁵.

Bajo esta lógica se desenvuelve uno de los obstáculos que las mujeres dirigentas atravesaron, “el estar siempre pendiente de sus hijos y esposo todo el día” al parecer esto tenía que cambiar, era necesario que se empiece a adoptar responsabilidades compartidas por todos los miembros del hogar, para así poder invertir su tiempo en su participación dentro del espacio cooperativo.

Julia menciona que todos sus hijos eran mayores pues ya habían culminado la universidad así que no tenía muchos enfrentamientos con ellos, mientras que Elsa tenía un hijo en el colegio y el otro en la universidad, al principio compartir las tareas les fue “muy complicado” hasta que se lograron organizarse, ellas mencionan que era necesario reestructurar las responsabilidades dentro de su hogar porque ellas no podían seguir con una sobrecarga de labores así que necesariamente tuvieron que conciliar tiempo en el cuidado de los hijos y en las responsabilidades dentro del hogar, de tal manera que puedan seguir su desempeño como directivas.

Esta negociación fue una de las más fuertes que tuvieron porque fue un proceso el cual implicó que su grupo familiar entienda la importancia de asumir responsabilidades dentro del hogar, es por ello que cuando las directivas mujeres logran conciliar las responsabilidades con los hijos y con el esposo surge otro obstáculo que marcó mucho su relación, la desconfianza ligado estrechamente a los celos por parte de sus parejas

³⁴ Las actividades que incluye este trabajo son el cocinar, lavar, planchar, limpiar, arreglar, realizar compras, trámites y/u otras actividades requeridas del hogar. Estas pueden variar dependiendo de la cultura o situación socioeconómica de quienes la ejecutan. En este trabajo se identifican dos tipos, el realizado por un miembro del hogar (no remunerado), y el realizado por una persona asalariada.

³⁵ El trabajo de cuidados implica el cuidado de niños, niñas, personas adultas, personas con diversidad disfuncional y personas dependientes, incluida la pareja. Además de factores materiales, el trabajo de cuidados involucra aspectos afectivos y emocionales. Al igual que el trabajo doméstico, este puede ser o no objeto de remuneración, Cabrera y Escobar (2014).

quienes “dudaban” o empezaron a “dudar” acerca de su participación dentro de la cooperativa, es decir si realmente le demandaba el tiempo que ellas estaban fuera de casa.

“Sí, pase por muchos conflictos dentro del matrimonio, me planteo muchas veces elegir entre la cooperativa o mis hijos (...) Pero es algo que no se elige, uno nunca deja ser madre. Yo decidí la cooperativa... yo dije no, porque ya había dado tiempo suficiente a la familia, soy una persona que quiero estar viva, no dependiente de una persona de alguien, de mi esposo de mis hijos, eso no. Además yo no estaba haciendo nada malo, nunca le falté a mi esposo ni a mis hijos, siempre estuve para ellos pero ahora también para la cooperativa. Pero el hecho de estar casi siempre fuera de casa en una y otra reunión dio pie a que se generen situaciones difíciles dentro de mi hogar”, mencionó Elsa.

Entendiendo que la labor que cumplen las mujeres dirigentas demanda de tiempo, ya que deben tener las reuniones mínimamente mensuales entre miembros del consejo, además están las coordinaciones que se dan para sacar adelante algún proyecto o actividad, lo que implicaría no solo movilizarse a la agencia donde se da el evento sino que también a la agencia principal donde se canalizan las reuniones. Además Elsa en su rol de vicepresidenta del comité de educación tenía que mantener coordinaciones en colegios por el proyecto “ahorro escolar solidario” proyecto que impulsó desde el comité de educación, además estaban las coordinaciones y sesiones de la escuela de liderazgo, entre otras actividades que necesariamente demandaban su presencia, algunas de ellas fueron las actividades por días festivos, por ejemplo la celebración del aniversario de la institución, el campeonato deportivo, navidad entre otros.

Las otras dirigentas coinciden en mencionar que “muchas veces sus esposos le cuestionan mucho su participación y se crean cosas que no son”. Estar participando y dirigiendo la cooperativa les ha traído muchos sinsabores que a largo plazo han tenido necesariamente que conversar y conciliar con sus parejas innumerables veces hasta que ellos entiendan y

comprendan la importancia que tiene para ellas seguir su rol de directivas y la importancia que tiene para la cooperativa San Hilarión el ejercicio de su rol.

“Al final de cuentas, él terminó dándose cuenta que lo que yo hacía demandaba mucho tiempo y coordinación porque una actividad no se da de la noche a la mañana sino que una tiene que planificarlo, para que salga bien. Una vez recuerdo que me acompañó a una visita domiciliaria, porque yo iba a visitar a los socios que estaban enfermos y ahí se dio cuenta la importancia de mi trabajo, demoramos casi todo un día visitando a los socios es que realmente demanda mucho tiempo”, menciona Elsa.

Estas situaciones por la cual han atravesado las mujeres dirigentas en el ejercicio de su rol, les han permitido incrementar la capacidad de tomar decisiones propias de manera que lograron plantear soluciones frente a las situaciones de inestabilidad familiar por la cual estaban pasando, logrando revertir la situación de no ser apoyadas a ser apoyadas y respaldadas completamente por sus parejas.

Otro obstáculo que atravesaron fue el apego hacia los hijos, evidenciado en su decisión de viajar para representar a la cooperativa, lo que “les causó mucho tristeza por el hecho de no viajar con ellos y dejarlos solos en casa”, al respecto Elsa menciona:

“Uno de los viajes que hicimos fue porque la cooperativa Cartavio nos invitó a un evento y yo tenía que ir en representación de San Hilarión, primera vez que me fui de viaje dejando a mis hijos, nunca antes me había separado de ellos, o sea, porque mi esposo me dijo; yo no les voy a cuidar, ya es tu responsabilidad porque tengo que trabajar. Y no sé cómo aparece mi hermano, y me dice ¿cuantos días te vas a ir? Dos días le digo, te encargo a los chicos esos dos días, los llevas al colegio y los recoges, mi hermano aceptó. Uy mi hijo aprendió a ser más independiente desde ese día. El mayor ya se iba a la universidad, me apoyó mi hermano, después de eso mis hijos felices se quedan, me dicen mamá

puedes irte una semana. Pero bueno, en ese momento fue complicado pero después no, ya las siguientes me dicen mamá anda nomas jajaj... rompí ese temor”.

Lo mostrado nos evidencia cómo estas mujeres dirigentas han tenido conciliar y educar a los miembros de su familia para que entiendan la importancia que es para ellas ejercer su derecho de participación, pero ellas no solo han conciliado con sus parejas e hijos sino que también lo han hecho con los familiares cercanos por parte de sus parejas, quienes opinaban sobre su participación dentro de la cooperativa.

“A mí me sentenció la familia completa de mi esposo. Ya empiezan a imaginar un montón de cosas. Tuve que luchar tres años con ese concepto familiar, mi hijo me apoyo siempre, desde el momento en que empiezan los problemas... por parte de mi familia siempre me ha apoyado, por parte de mi esposo todos me sentenciaron, me costó tres años luchar. Ahora no me importa; las puertas están abiertas. No sé, si me llega formar carácter, a hacerte respetar, a enseñarte que si eres importante en la sociedad, y tienes mucho que aportar. Ahora algunos han entendido, pero lo que me importan más es que mis hijos me respalda y mi esposo ya entiende”, menciona Elsa.

“A veces mis familiares o los de mi esposo me dicen comentarios como tanto haces por la cooperativa, eres María Teresa de Calcuta ¿no?, ya deja de trabajar en eso que solo ganas enemistad y que renieguen de tu trabajo, pero a mí con todo lo bueno y lo malo me gusta estar en el espacio cooperativo, me hace sentir bien”, menciona Julia.

Estas situaciones por las cuales han atravesado las mujeres en el ejercicio de su rol como directivas les ha marcado mucho, salir del espacio privado al espacio público no ha sido nada fácil para ellas, poco a poco han logrado conciliar con su grupo familiar su participación activa dentro de la cooperativa, llegando a trastocar el patrón cultural impuesto por la

sociedad de la concepción de las mujeres dentro de los espacios de representación y rompiendo estereotipos y roles asignados.

b) Barreras dentro de la organización

Contreras, et al (2011), sostiene que las barreras que las mujeres líderes atraviesan dentro de su organización se deben principalmente por los estereotipos y los roles asignados hegemonícamente a las mujeres los cuales han sido aceptados por la mayoría de culturas.

El ingreso al “espacio público” de Julia, Elsa y las seis mujeres directivas vino de la mano con muchos sinsabores, como menciona Simpson citado en Ramos, Barberá y Sarrió (2003) “Las mujeres directivas han de desempeñar su trabajo prácticamente solas enfrentándose a una cultura masculina”. Los imaginarios sociales que se tienen en cuanto a la distribución de los roles para hombres y mujeres ha contribuido en gran medida a que culturalmente las mujeres están relegadas al espacio privado, y cuando éstas ingresan al espacio público se trastocan las relaciones de poder- no poder asimétricas entre hombres y mujeres quienes en el común de los casos terminan ingresando a espacios de participación para ejercer cargos de menor jerarquía como son el de secretarías o vocales. Y en el caso específico de la cooperativa San Hilarión serían la ocupación de cargos como el ser delegada de agencia en primera instancia y luego en un rango mayor ser directiva del consejo de administración pero cumpliendo el rol de secretaria o vocal, y en el caso de los comités ocupando puestos de secretaria o vicepresidencia en el mejor de los casos.

Cuando las mujeres asumen cargos de mayor jerarquía dentro de los espacios de poder atraviesan obstáculos muy comunes como el hecho ser cuestionadas doblemente por sus acciones, reciben críticas por sus pares varones y mujeres, además la desvalorización de sus acciones y de sus logros provocándose miedos y frustraciones.

“Yo he sentido muchas veces que por ejemplo las personas del mismo comité no me respaldaban cuando proponía algo, eso me pasaba en mis primeros años de directiva. Como dije, cuando no

le caes bien, tu trabajo siempre va a deshabilitar, en un principio yo propuse algo relacionado a la escuela y lo explique bien, lo entendieron, pero luego lo negaron porque no les gustó mucho a algunos miembros del comité de educación que desconocieran sobre eso que yo propuse. Así ya todo a costas de idas y vueltas, sesiones, tras sesiones, tras sesiones, de negativas, negativas, así entre el tiro y afloje, se aprobó un nivel más en la escuela, eso es un claro ejemplo que a nosotras nos ha costado lidiar con el machismo de los dirigentes”, menciona Elsa.

“Me ha pasado que me han tirado barro de donde no hay y lo peor es que lo inventan, cuando no tienen de qué agarrarse inventan, inventan, pero no me lo dicen de frente inventan como el teléfono malogrado. Porque estamos haciendo las cosas bien, hemos descubierto muchas irregularidades en la cooperativa y muchos dicen que nosotras lo causamos pero no es así sino que nosotras lo estamos sacando a la luz, por eso hemos pedido una auditoría de los años anteriores”, menciona Julia.

Estas afirmaciones evidencian las situaciones por la cual han pasado las mujeres dirigentas en el ejercicio de sus funciones, ellas sienten que en ocasiones les han desacreditado, les han puesto trabas y eso les ha producido frustraciones.

“Los socios piensan que porque somos mujeres no somos capaces de hacer las cosas bien, hemos tenido muchas trabas al inicio de la gestión y eso ha sido muy duro, pero sabemos que lo que estamos trabajando va a tener buenos frutos, no nos desanima, nos impulsa”, menciona Julia.

“Si, muchas veces terminan siendo obstaculizadas tus opiniones simplemente por el hecho que no les parece, puede ser bueno un trabajo; no le parece, no le caes bien a cierto grupo de personas. Yo digo: no sé qué pensarán, no sé qué quieren, si es algo bueno yo debo aplaudirle ¿no?”, mencionó Elsa.

Lo descrito líneas arriba nos ha permitido evidenciar las situaciones por las cuales han tenido que afrontar las mujeres dirigentes de la cooperativa San Hilarión para lograr ejercer su liderazgo y participación política dentro de la cooperativa, entendiendo que la cultura organizacional de la institución terminó jugando un rol importante para que ellas inicien la construcción de su liderazgo dentro del espacio cooperativo. Necesariamente su liderazgo logró trastocar las relaciones de poder- no poder establecidas entre hombre y mujeres dentro del hogar como fuera de ella, pues tuvieron que evidenciar dentro de su hogar la necesidad de que cada sujeto asuma responsabilidades siendo este un proceso que les tomó años (aproximadamente tres años), por otro lado estaba los estereotipos que se tenía acerca del liderazgo de las mujeres dentro del gobierno cooperativo por parte de sus pares varones quienes de una u otra manera terminaban evidenciando ello.

Sin duda la experiencia de las mujeres dirigentes de San Hilarión termina siendo un caso fundamental para lograr entender cómo es que las finanzas solidarias terminan abriendo camino a mujeres madres de familia en el ejercicio de derecho a la participación política, teniendo como elementos fundamentales la autonomía económica y el proceso de educación alternativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La experiencia gestada en el distrito de San Juan de Lurigancho alberga a más de treinta dos mil asociados representando el 3.2% de la población total del distrito. Siendo esta una cifra importante para sostener que la cooperativa a través del sistema financiero de crédito alternativo es un dinamizador de la economía local, además de evidenciar la vigencia que tiene estas prácticas económicas solidarias. Sus cinco agencias ubicadas en puntos estratégicos del distrito albergan a mujeres y hombres cuyo grupo mayoritario en edad va desde los 40 a 59 años, es San Hilarión una cooperativa que cuenta con una mayoría de asociadas mujeres quienes representan el 58% del total de asociados. Las mujeres cooperativistas poco a poco se han visto envueltas en el desarrollo de la organización, su participación ha ido incrementando en los últimos años y esto se ve reflejado en los últimos procesos electorales donde ellas han logrado asumir cargos dirigenciales.
2. Las actividades promocionales vinculadas al carácter económico social de la cooperativa de ahorro y crédito desplegadas en el territorio de San Juan de Lurigancho evidencian racionalidades no hegemónicas, que podrían asumirse como “alternativas”; cada servicio crediticio está concebido desde las necesidades de las y los pobladores que desenvuelven actividades económicas de tipo comercial y negocios familiares en el propio distrito, busca promover una economía local. Estos servicios están diseñados sobre la accesibilidad al crédito a través de documentos sencillos a presentar, intereses bajos, rapidez y confianza con el servicio y sobretodo con la cercanía a sus socios y socias a través de las y los delegados. Las cinco ofertas crediticias (Credidiario, Rapicoop, Credisensillo, Rapicasa y el crédito con garantía de ahorros) son una muestra tangible de esto, permite el escalonamiento de sus créditos.

3. La escuela de dirigentes definitivamente se ha ido consolidando en sus siete años como programa del Comité de Educación; es un espacio donde el incremento de las mujeres ha sido creciente, ellas consideran clave capacitarse y formarse y lo consideran importante porque les dio herramientas que les ayudó a desenvolverse mejor ante el público, les permitió relacionarse con sus pares cooperativistas -como asociados, delegados de agencia-, hasta con los directivos. Mencionan positivo haber podido dialogar y consensuar opiniones e ideas con ellos; lo que les permitió valorarse y reconocerse como personas capaces de tomar decisiones para el manejo de la cooperativa. Además conocieron a profundidad acerca de la gestión cooperativa, es decir, lograron manejar instrumentos de gestión como el estatuto y el organigrama que traduce funciones de cada área. Valoran como clave entender concepciones teóricas de su accionar empírico en su labor como delegadas en los territorios y configurar relaciones dirigenciales entre hombres y mujeres cooperativistas con mayor fundamento.
4. Las mujeres cooperativistas de San Hilarión han desarrollado autonomía económica producto de su acercamiento al sistema crediticio; esta vinculación la convierte en socia; le abre la posibilidad de ser usuaria de servicios financieros y sujeta de crédito; con el transcurrir del tiempo el acceso y permanencia incrementó su capacidad de generar ingresos y recursos propios, lo que les permitió aportar económicamente a sus hogares, trayendo consigo reconocimiento por parte de los miembros del hogar como sujetas proveedoras de recursos económicos de la familia trastocando concepciones de dependencia económica. Este reconocimiento permite incrementar su autoconfianza y su autoestima personal, organizar de forma equitativa su tiempo y negociarlo con su pareja o familiares; de manera que se va convirtiendo en un mecanismo para el incremento en la toma de decisiones dentro y fuera del hogar reconfigurando el reparto de las actividades en la dinámica familia y asociativa. Logrando liberar tiempo que invierte en el involucramiento en la organización.

5. El empoderamiento es un proceso y un fin a la vez; los mecanismos que se van instalando en la cercanía con la organización cooperativa a partir de las tareas que como socia le toca cumplir, las va acercando cada vez más a la dinámica de la organización y en esa convivencia ir venciendo sus temores y miedos, desde decidir postular, hasta ausentarse de sus hogares para ingresar a un nuevo espacio de participación. Las mujeres cooperativistas señalan que involucrarse dentro del gobierno cooperativo fue gracias a que lograron liberar tiempo producto de su autonomía económica, además que el espacio formativo les otorgó herramientas para potenciar su rol de líderes cooperativistas.

6. Ejercer su participación dentro del gobierno cooperativo significó una lucha constante para las mujeres cooperativistas ya que tuvieron que pasar alrededor de tres años de estar ejerciendo su rol como dirigentes para poder lograr configurar barreras familiares que habían pasado en los inicios de su proceso participativo. Estas barreras familiares tuvieron necesariamente que ser afrontadas para poder seguir ejerciendo su participación, barreras que van desde ser consideradas como malas madres no solo por el esposo sino por la familia, la desconfianza por parte de sus parejas generada por las horas fuera de casa producto del propio ejercicio directivo, las dudas acerca del tiempo que les tomaba las reuniones y coordinaciones, los celos por interrelacionarse con sus pares cooperativistas, los adjetivos negativos por asumir su rol directivo por parte de sus familiares, el miedo y temor de desvincularse con sus hijos producto de viajes desarrollados, y por último la sobrecarga en el trabajo del hogar. Cada uno de estos obstáculos les ha permitido ir desarrollando estrategias para afrontarlas y aunque les costó lo van logrando con el tiempo, la paciencia es lo que han logrado afirmar para conseguir sus propósitos que ven como mayor, estratégico y que le da nuevos sentidos a sus vidas.

7. Las situaciones de interrelación con sus pares cooperativistas desarrollaron relaciones de poder que estaban sujetadas en base a estereotipos y roles asignados a las mujeres por lo que asumir cargos de representación dirigencial dentro de la cooperativa tuvo una serie de obstáculos, que fueron evidenciados en su proceso de participación, muchas veces las mujeres cooperativistas no se sentían escuchadas o tomadas en cuenta, se sentían relegadas pues solo asumían cargos de menor jerarquía como el de ser suplentes o secretarías, no ser tomadas en cuenta en la toma de decisiones y caer en discrepancias con los compañeros y compañeras cooperativistas producto de su sentir y pensar haciéndoles experimentar miedos y frustraciones.
8. Todo lo dicho nos lleva a fundamentar nuestra hipótesis, efectivamente las repetidas vinculaciones con el espacio público (entendido como el territorio local o comunitario) y en el propio terreno de la cooperativa de ahorro y crédito San Hilarión logran que se configuren y se reorganice la vida privada de las mujeres cooperativistas, logrando desarrollar un proceso de empoderamiento. Su vínculo con la cooperativa que inicialmente se gesta a través del crédito y en un segundo momento con el espacio de formación dirigencial logra generar en las mujeres procesos de autonomía económica lo que les permite vincularse plenamente en el ejercicio de su derecho a la participación dentro del gobierno cooperativo, logrando trastocar ideas, concepciones y estereotipos generados por sus pares cooperativistas al desarrollar su liderazgo dentro de la organización y posicionarse como figuras políticas dentro de esta, el cual es evidenciado cuando asumen cargos de alta jerarquía como es la presidencia y vicepresidencia dentro del consejo directivo.
9. Finalmente anotamos que la cooperativa de ahorro y crédito termina siendo un espacio de ruptura de las relaciones de poder – no poder

que se dan en la sociedad y que al ser traídos al espacio organizativo por los cooperativistas terminan siendo relegados por nuevas concepciones estructuradas por la organización en el desarrollo de esta, nos referimos a sus principios y valores.

RECOMENDACIONES

Del análisis realizado en la investigación se derivan las siguientes recomendaciones:

- a) El caso estudiado es sin duda uno de los varios procesos que se vienen dando en otros territorios, con otras características rurales o urbanas marginales, pero que al fin y al cabo permiten desarrollar en las mujeres procesos de empoderamiento vinculadas a las finanzas solidarias. Partiendo que el proceso de acumulación capitalista no es el único “proceso económico” que experimenta nuestro país. Este estudio caso termina visibilizando este otro tipo economía, como menciona Arancibia (2012) “una economía popular, de subsistencia, de la solidaridad de los vecinos, del rebusque de los que pasan por la misma situación de exclusión o carencia que nos presenta un importante lado oculto de la economía”, es en ese sentido que la cuestión social no puede estar separada de la cuestión económica porque ambas confluyen para que en este caso específico las mujeres cooperativista logren desenvolver procesos de empoderamiento.

Por lo que recomendamos que desde el abordaje del Trabajo Social se empiece a trabajar estrategias de intervención que permitan generar procesos de autodesarrollo, de aprendizaje de nuevas prácticas de subsistencia, de nuevas experiencias de acceso al crédito que permitan a los sujetos desenvolver una vía alterna de no solo supervivencia sino de construcción de otras formas socioeconómicas duraderas que se gesten para el logro de capacidades personales, grupales e institucionales. En procura de la satisfacción de las necesidades asociadas a una mayor calidad de vida de sus destinatarios, con miras de ampliación de las capacidades de iniciativa para el control de las propias condiciones de vida y la participación en

el desarrollo de la comunidad inmediata y la sociedad en general. Teniendo como eje central a los procesos de empoderamiento que se puedan desarrollar en el desenvolvimiento de la experiencia con mujeres.

- b) Se considera necesario que se trabajen temas de educación financiera dentro del modelo cooperativista porque permitirá poder trabajar con los asociados en el manejo adecuado de sus finanzas, desechando la posibilidad de caer en el endeudamiento ó morosidad de pago.
- c) Respecto al espacio de educativo, es importante que se implemente nuevas estrategias comunicativas que permitan involucrar a más asociados en la participación de la Escuela de Liderazgo y Gestión Asociativa, de manera que las cifras de participación de mujeres dentro de la organización aumente.
- d) Las capacitaciones netamente en temas de género podrían apoyar en trastocar las relaciones de poder entre los asociados, pues permitiría introducir temas para el cuestionamiento de los estereotipos y roles asignados a las mujeres, replanteándose así nuevas concepciones.
- e) Los temas relacionados a la autoestima y el liderazgo son claves para el desenvolvimiento de los participantes, por lo que se recomienda que se generen más horas pedagógicas dedicadas al tema dentro del proceso de capacitación y formación continua.
- f) Creemos importante incorporar la creación de un espacio de escucha o grupos de apoyo donde las mujeres puedan tener un soporte emocional para sobre llevar los conflictos inherentes al proceso de empoderamiento.
- g) El proceso de empoderamiento de las mujeres cooperativistas parte de dos elementos fundamentales los cuales son , el acceso al crédito y los procesos de capacitación y formación continua, por lo que se recomienda que se debe generar una estrategia que involucre a todas

las entidades cooperativas de ahorro y crédito, esta propuesta debe ser liderada por la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Perú (FENACERP), específicamente desde el área del comité de educación, pues como ente rector deberían de considerar esta estrategia desarrollada por San Hilarión a nivel local y llevarlos a un nivel macro, de manera que se vincule con los principios propios de la organización nacional que es la educación para sus asociados, la equidad, la igualdad, la democracia y la solidaridad. Para así impulsar el empoderamiento de las mujeres a través de las finanzas solidarias.

- h) Lo investigado permite brindar elementos que puedan ser tomados para el diseño, formulación, implementación y evaluación de proyectos en materia de autonomía económica de mujeres, que pueden ir desde las organizaciones sociales hasta interpelar el mismo quehacer del Estado, pues resulta importante esta experiencia ya que desde lo empírico evidenciamos casos concretos de empoderamiento que se han desenvuelto en medio de una organización cooperativa de ahorro y crédito.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, G. (2004). Las ong y el crédito para las mujeres en menores ingresos: Debates sobre el desarrollo. Lima, Perú: IEP.

Arriagada, I. y Galvez, T. (2014). Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Departamento de Estudios y Capacitación Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. Santiago, Chile.

Avolio y Di Laura (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 122. 35 – 62.

Alheit yDausien (2005). Procesos de formación y aprendizaje a lo largo de la vida. *Revistas de la Asociación de Sociología de la Educación*, 1(1), 24-48.

Batliwala, S. (1997). “El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción”, en Magdalena León (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp. 187 - 211). Colombia: TM editores.

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39 (1). 75-86.

Burín, M. Subjetividad femenina y salud mental: el techo de cristal, inédito, 1994.

Brunet, I. y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, IV (1), 61-86.

Cabrera, M. y Escobar, L. (2014). “Equidad de género y economía social y solidaria: Aportes de la economía feminista”, en Jubeto, Y., Guridi, L., y Fernández, M. (eds.), Diálogos sobre Economía Social y Solidaria en Ecuador. (pp. 211-281).

Calcagni, M. y Cortínez, V. (2016). Territorios, empoderamiento y autonomía económica: diversas trayectorias para avanzar en equidad de género en Chile. Santiago, Chile: RISMIP.

Calderón, V. y Pereira, M. (2016). Microcréditos y el empoderamiento socioeconómico de la mujer de zonas rurales: Financiera Credinka agencia anta-

Región Cusco-Periodo 2015-2016 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco, Cusco, Perú.

Carrasco, C. (2014). "Economía, trabajos y sostenibilidad de la vida" en Reas Euskadi, Sostenibilidad de la vida. Aportes desde la Economía Social, Feminista y Ecológica. (pp. 29- 42).

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010), La hora de la brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago.

Conger, L., Inga, P., y Webb, R. (2009) El árbol de la mostaza. Historia de las Microfinanzas en el Perú. Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres.

Contreras, F., Pedraza, J., y Mejia, X. (2011). La mujer y el liderazgo empresarial.

Coraggio, L. (2010). "Territorio y economías alternativas". *Revista de Ciencias sociales, segunda época. Año 2(18)*, 7-30.

Coraggio, L. (Org.). (2009). Qué es lo económico. Buenos Aires, Argentina: Editorial CICCUS.

Coraggio, L. (Ed.). (2007). La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas. Buenos aires, Argentina: Editorial Altamira-UNGS.

Coraggio, L. (Org.). (2007). La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas. Buenos Aires, Argentina: Editorial Altamira.

Cheston, S., y Kuhn, L. (2001). Empoderamiento de la mujer a través de las microfinanzas.

Chino, L., y Vilchez, N. (2017). Empoderamiento socioeconómico en mujeres que tienen acceso a microcréditos Pro Mujer de la Plaza San José de la ciudad de Juliaca-2016 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Cruz, M. (2004). Empoderamiento de la mujer a través de la microfinanzas Caritas Puno- Programa PROMESA (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Delso, A.I. (2001). Más allá de la igualdad: género y cooperativismo. Cuadernos Mujer y Cooperativismo, n.º 3, pp. 5-11

Eagly, A., y Carli, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo. *Harvard Business Review*, 85 (9), 76-85.

ECHANIZ, M. A. (2001). La Situación de la Mujer en la Empresa. Hacia el Liderazgo Femenino. Caso de MCC. (tesis doctoral). Universidad de Deusto, San Sebastián.

Elio, E. (2006). Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Revista Vasca De Economía Social – Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, (2), 35-71.

Fassler, C. (2007). Desarrollo y participación política de las mujeres. En Vidal, Gregorio; Guillén R., Arturo. (comp). Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado. (377-393).

Ferber, M. y Nelson, J. (ed.). (1993). Beyond Economic man. Feminist theory and Economics. Chicago: University of Chicago Press.

Fernández, J. (2007). Los Ruricancho. Orígenes Prehistóricos de San Juan de Lurigancho. Lima, Perú: Fondo editorial del Congreso de la República.

Fernández, M. (2017). “Circuitos económicos solidarios interculturales y su incidencia en los derechos económicos de las mujeres: orientaciones de política para una economía solidaria y feminista”. En Farah, I. (ed.), Economía Solidaria y Compromisos con la Equidad de Género. Experiencias y debates desde países andinos y País Vasco (125-143). La paz, Bolivia.

García, M. (2015). Estudio sobre la autonomía económica de las mujeres en Costa Rica, el Salvador y Panamá. México: Naciones Unidas.

Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C., y Silva, A. (2012). Participación de mujeres en cargos gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras. (Tesis de pre grado). Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Hidalgo, N. (2002). Género empoderamiento y microfinanzas. Un estudio del caso en el norte del México (Tesis de maestría), Instituto nacional de las mujeres, México.

Jubeto, Y., Guridi, L., Fernández, M. (eds.). (2014). Diálogos sobre Economía Social y Solidaria en Ecuador. Encuentros y desencuentros con las propuestas para otra economía. España: Universidad del País Vasco.

Jubeto, Y. y Larrañaga, M. (2014). La economía será solidaria si es feminista. Aportaciones de la Economía Feminista a la construcción de una Economía Solidaria. En Reas Euskadi, Sostenibilidad de la vida. Aportes desde la Economía Social, Feminista y Ecológica. (pp. 15- 26).

Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema. Buenos Aires, Argentina: Editorial Dunken.

Kaufmann, A. (2010). El desarrollo de la carrera de la mujer en la banca: Reflexiones sobre el techo de cristal en el sector financiero.

León, M (Comp.). (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. Colombia: TM editores.

Marbán Flores, Raquel (2017) Las ONG microfinancieras peruanas: ¿siguen manteniendo su misión social? REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos (123). pp. 114-142. ISSN 1885-803.

Matthaei, J. (2010). Más allá del hombre económico: Crisis Económica, Economía Feminista, y la Economía Solidaria. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 10 (19), 65-80.

Pait, S. y Contretas, J. (2009). Investigaciones en Género y Microfinanzas. Sistematización de los resultados y aportes para el debate. Lima, Perú: Manuela Ramos.

Pait, S. (2009). El Sector de las microfinanzas en el Perú: Oportunidades, retos y estrategias de empoderamiento desde una perspectiva de género.

Poggiese, H. (2010). La economía social como anticipación de futuro. *Revista de Ciencias sociales, segunda época. Año 2*(18), 141-157.

Poloni, J. (1987). San Juan de Lurigancho: Su historia y su gente. Un distrito popular de Lima. Lima, Perú: CEP.

Portocarrero, F. (2003). Microfinanzas en el Perú. Experiencias y perspectivas. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Quiroga, N. (2009), Economía feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* (33), 77-89.

Quispe, B. (2002). El programa de Microréditos Caritas Diocesana Ayaviri en el distrito de Nuñoa (Tesis pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

Ramos, Barberá y Sarrió (2003). Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34 (2), 267-278.

Rige, S. (1997). “¿Qué está mal con el empoderamiento?”, en Magdalena León (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp. 55 - 74). Colombia: TM editores.

Rofman, A. (2010). La economía solidaria y los desafíos actuales. . *Revista de Ciencias sociales, segunda época. Año 2*(18), 159-175.

Rostworowski, M. (1978). Los señoríos indígenas de Lima y Canta. Lima, Perú: IEP.

Rowlands, J. (1997). “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo”, en Magdalena León (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp. 213 - 245). Colombia: TM editores.

Sarrió, Barberá y Candela (2002). “El Techo de Cristal en la promoción profesional de las mujeres”. *Revista de Psicología Social*, 17. 167-182.

Salmerón, D. (2014). El techo de cristal.

Schmidt, D., Perius, V. (2004). “Cooperativismo y cooperativa”, en Antonio Cattani (org.), La Otra Economía. (pp.109-123). Porto Alegre, Brasil: Editorial Altamira.

Torero, M., y Field, E. (2004) “Diferencias en el acceso de las mujeres al microcrédito en el Perú e impacto de la tenencia del título de propiedad”. En: Mercado y gestión del microcrédito en el Perú. Lima: CIES. P.147 – 198.

Trujillo, A. (2005). Los proyectos de economía social como un espacio de empoderamiento y participación para las mujeres dentro de la familia y la comunidad, caso: Maquita Cushunchic y Queseras de Bolívar (tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede- Ecuador.

Vázquez, M. (2016). Las sociedades cooperativas, una expresión de Economía Social Solidaria. El caso de la cooperativa de productores de artesanía Erandi. *Economía y Sociedad*, XX (34), 17-37.

Vildoso, A. (2017). El microcrédito como política social: el caso de la comunidad de Huaycán (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Young, K. (1997). “El potencial transformador en las necesidades prácticas: Empoderamiento colectivo y el proceso de planificación”, en Magdalena León (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres (pp. 99 -118). Colombia: TM editores.

REFERENCIA ELECTRÓNICA

Humberto Márquez Covarrubias, “Crisis del sistema capitalista mundial: paradojas y respuestas”, Polis [En línea], 27 | 2010, Publicado el 18 abril 2012, consultado el 14 enero 2019. URL: <http://journals.openedition.org/polis/978>

Eagly y Carli (2007). “Women and the labyrinth of leadership”, Harvard Business Review [En línea], consultado el 18 de marzo 2019. URL:http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu/b01/en/common/item_detail.jhtml?id=R0709C.

ANEXO N°1



San Juan de Lurigancho, 02 de octubre 2017

CARTA N° 01-10-2017 C.ADM.-CACSH

SEÑOR
LUIS MONTOYA CANCHIS
COORDINADOR
SEMINARIO DE ECONOMÍA SOCIAL, SOLIDARIA Y POPULAR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNMSM
PRESENTE.-

REFERENCIA: CARTA RECEPCIONADA EL 04 DE SETIEMBRE 2017

De nuestra mayor consideración,

Es grato saludarlo cordialmente a nombre del Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Hilarión, la presente es para dar respuesta a su carta de la referencia, al respecto le comunicamos que el Consejo de Administración en su Sesión Extraordinaria N° 25-2017 celebrada el 21 de setiembre del 2017; acordó disponer a la gerencia general de nuestra institución que brinde todas la facilidades necesarias a la estudiante ZAORI LIFONCIO HUAYHUARINA, para que pueda realizar la investigación menciona en su documento.

Sin otro particular, nos despedimos de usted, reiterando nuestra especial consideración.

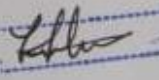
Atentamente,


Lc. JULIA H. VOLEZ DE VILLA SALINAS
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN


MARIA T. TORRES SAMAZA
SECRETARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Facultad de Ciencias Sociales
Seminario de Economía Social, Solidaria y Popular


RECIBIDO

Fecha: 06/11/17
Hora: 10:00am Firma: 

c.c. Archivo
jtg

www.sanhilarion.com

Central Telefónica: 619 3800

 CAC SANHILARION

Principal
Mz. J1 Lt. 19
(Alt. Pdro. 18)
Av. Los Flores
Telf: 619 3804

Conto Grande
Av. Conto Grande 3582
(Alt. Pdro. 8)
Av. Conto Grande
Telf: 619 3816

Los Flores
Av. Los Flores 931
(Alt. Pdro. 7)
Av. Los Flores
Telf: 619 3818

Mariátegui
Av. Wiese Mz. H-19 Lt. 18
(Alt. Pdro. 7)
Av. Wiese
Telf: 619 3820

Chimú
Av. Gran Chimú
521-A
Telf: 619 3822

Puente Piedra
Av. San Lorenzo
106 3er piso
(Óvalo de Pta. Piedra)
Telf: 619 3824